Der Anspruch auf Ruhegeld im Arbeitsrecht

Inaugural-Dissertation

zur Erlangung des Doktorgrades
einer Hohen Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät
(Rechtswissenschaftliche Abteilung)
der Eberhard-Karls-Universität
zu Tübingen

vorgelegt von

FRIEDRICH SCHÄFER
aus Sindelfingen

1939

Buchdruckerei Albert Becht, Tübingen, Hirschgasse 16

Obmann: Professor Dr. Eißer

1. Berichterstatter: Professor Dr. Blomeyer
2. Berichterstatter: Professor Dr. Kreller

Tag der mündlichen Prüfung: 21. Februar 1939

R. UNIV.
BIBLIOTHEEK
LEIDEN

Inhaltsverzeichnis

		Seite
§ 1	Einleitung	9
§ 2	Die Rechtsnatur des Anspruchs auf Ruhegeld	11
§ 3	Das Zustandekommen der Regelung über Bezahlung von Ruhegeld	16
§ 4	Ruhestandsverhältnis und Eintritt der Ruhegeldverpflichtung	26
§ 5	Vermeidung des Eintritts der Ruhegeldverpflichtung	34
§ 6	Die Dauer der Ruhegeldzahlung	40
§ 7	Die Höhe der Ruhegeldzahlung	49
§ 8	Der Einfluß der Geschäftslage auf die Zahlungspflicht aus der Ruhegeldzusage	51
§ 9	Wechsel in der Person des Unternehmers	58
§ 10	Der Ruhegeldanspruch im Konkurs-, Vergleichs- und Zwangsvollstreckungsverfahren des Unternehmers	60
§ 11	Die Pfändbarkeit von Ruhegeldansprüchen	65

Digitized by the Internet Archive
in 2026

https://archive.org/details/IA41549608_0069

Literaturverzeichnis

Akademie-Entwurf: Entwurf eines Gesetzes über das Arbeitsverhältnis. Aufgestellt vom Arbeitsrechtsausschuß der Akademie für Deutsches Recht, 1938.

Aubele: Pensionierung und Kündigungsschutzgesetz, in Zeitschrift für Rechtspflege in Bayern, 1931, S. 101.

Brand, Das Deutsche Beamtengesetz, 1937.

Budziszewski, Ist ein Ruhegehaltsanspruch im Konkurs als Masseforderung zu behandeln? In: Das Arbeitsgericht, 1930, Sp. 415.

Deutsche Arbeitsfront, Zusätzliche Gefolgschaftsversorgung, herausg. vom Zentralbüro, Sozialamt, 1938.

Denecke, Vermögensrechtliches oder personenrechtliches Arbeitsverhältnis? In DAR. 1934, S. 219 ff.

— —, Ruhegeldansprüche im Konkurse, in DAR. 1937, S. 74 ff.

Dersch, Die Rechtsnatur der Tarifordnung und der Betriebsordnung und ihre praktischen Auswirkungen, in DAR. 1934, S. 65 ff.

— —, Arbeitsrecht. 4. Aufl. 1932. Fortführung des von Kaskel begründeten Lehrbuches.

— —, Das Gesetz der nationalen Arbeit, 1934.

Dietz, Rolf, Die Pflicht der ehemaligen Beschäftigten zur Verschwiegenheit über Betriebsgeheimnisse, in der Festschrift für Justus Wilhelm Hedemann, 1938, S. 320 ff.

— —, Das Wehrgesetz vom 21. 5. 1935. 1936.

Eccius, Der Leibrentenvertrag des Bürgerlichen Gesetzbuches, in Gruch. Arch. Bd. 45, S. 11 ff.

Egloff, Kürzung vereinbarter Ruhegehälter, in DAR. 1934, S. 353 ff.

Enneccerus, Lehrbuch des Bürgerlichen Rechts, 1. Bd., Allgemeiner Teil, 13. Bearbeitung von Nipperdey, 1931.

— —, Lehrbuch des Bürgerlichen Rechts, 2. Bd., Schuldverhältnisse, 12. Bearbeitung von Lehmann, 1932.

Eten, Sind bei der Berechnung des pfändbaren Teils einer Forderung Einkünfte des Schuldners von verschiedenen Drittschuldnern zusammenzurechnen? In JW. 1936, S. 73 ff.

Fischbach, Deutsches Beamtengesetz, 1937.

Franke, Die Verwirkung im Arbeitsrecht, in DAR. 1935, S. 258 ff., S. 318 ff.

— —, Können Pensionen gekürzt werden? In NS. Soz.-Pol. 1935, S. 37 ff.

Von der Goltz, Das arbeitsrechtliche Ruhegehaltsverhältnis als Teil des Arbeitsvertrages. In der Festschrift für Schlegelberger (Beiträge zum Recht des neuen Deutschland), 1936, S. 312 ff.

Hagemann, Otto, Die Pension in der Rechtsprechung des Reichsarbeitsgerichts. Diss. Köln, 1937.

Hancke, Der Ruhelohn (Ruhegehalt, Pension) im Arbeitsrecht. Diss. Göttingen, 1926.

Heck, Grundriß des Schuldrechts, 1929.

Heil, Die Nachwirkung der Treupflicht im Arbeitsverhältnis. Diss. Gießen 1937.
Heinitz, Die Ruhegehaltsforderung des Arbeitnehmers im Konkurs des Arbeitsgebers, in NZfA. 1931, Sp. 677 ff.
Helmke, Ruhegehalt und Fürsorgepflicht, in NS. Soz.-Pol. 1937, S. 420 ff.
Herschel, Neues Arbeitsrecht, 3. und 6. Aufl.
Hueck, Deutsches Arbeitsrecht, Ein Grundriß, 1938.
— —, Die Pflicht des Unternehmers zur Fürsorge für den Gefolgsmann nach dem AOG., in der Festschrift für J. W. Hedemann, 1938, S. 312 ff.
— —, Der Rechtsanspruch auf Ruhegeld, in DAR. 1938, S. 124 ff.
— —, Wirtschaftskrise und Arbeitsvertrag, in DAR. 1933, S. 80 f und S. 109 ff.
Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 3.—5. Aufl., Bd. 1, 1931, Bd. 2, 1932.
Hueck-Nipperdey-Dietz, Das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit. 2. Aufl. 1937.
Jaeger, Kommentar zur Konkursordnung, 6. und 7. Aufl., 2. Bd. 1936.
Jonas, Kommentar zur ZPO. von Gaupp-Stein-Jonas, 15. Aufl., 2. Bd. 1934.
Kramm, Die rechtliche und die tatsächliche Gestaltung der Pension in der Privatwirtschaft und ihr Schicksal im Konkurs des Arbeitgebers. Diss. Erlangen 1932.
Kreller, Zum Entwurf eines allgemeinen Arbeitsvertragsgesetzes. Im Arch. ziv. Praxis, Bd. 122, S. 1 ff.; 123, S. 263 ff.; 125, S. 1 ff.
— —, Fürsorge- und Treupflicht im Arbeitsrecht. In ZAkDR. 1938, S. 302 ff.
Krückmann, Clausula rebus sic stantibus, Kriegsklausel, Streikklausel. Im Arch. ziv. Prax. Bd. 116, S. 157 ff.
Langenhagen, Die Rechtsnatur der bei Beendigung des Dienstverhältnisses wegen früher geleisteter Dienste zugesagten Pension. Diss. Heidelberg 1914.
Lehmann, Heinrich, Allgemeiner Teil des BGB. 4. Aufl. 1933.
— —, Wirtschaftskrise und Betriebsrisiko. In NZfA. 1933, S. 1 ff.
Lehmann-Ring, Das Handelsgesetzbuch für das Deutsche Reich. 2. Aufl. 1914.
Lotmar, Der Arbeitsvertrag, Bd. I, 1902.
Mansfeld, Vom Arbeitsvertrag, Eine arbeitsrechtliche Selbstbesinnung. In DAR. 1936, S. 118 ff.
Mansfeld-Pohl-Steinmann-Krause, Die Ordnung der nationalen Arbeit. 1934.
Mentzel, Kommentar zur Reichskonkursordnung. 5. Aufl. 1937.
Molitor, Die Kündigung, 1935.
Molitor-Hueck-Riezler, Der Arbeitsvertrag und der Entwurf eines Allg. Vertragsgesetzes. 1925.
Motive zu dem Entwurf eines Bürgerlichen Gesetzbuches. Bd. 2. 1888.
Müntinga, Die Pensionierung von Arbeitnehmern. Diss. Köln 1932.
Nipperdey, Mindestbedingungen und günstigere Arbeitsbedingungen nach dem AOG (Ordnungsprinzip und Leistungsprinzip). In der Festschr. f. Heinr. Lehmann, 1937, S. 257 ff.
Oertmann, Der Arbeitslohn. 1921.
— —, Deutsches Arbeitsvertragsrecht. 1923.
— —, BGB., 5. Aufl. 1929.
— —, Die Geschäftsgrundlage, Ein neuer Rechtsbegriff, 1921.

Pawelitzki, Das Ruhegeld im Akademie-Entwurf, in DAR. 1938, S. 199 ff.
Planck, BGB., 4. Aufl. 1928, Band 2 u. 3.
Prieß, Pensionen im Konkurse. In NZfA. 1932, Sp. 69 ff.
Rauchfuß, Studie zur außerordentlichen Kündigung von Arbeitsverhältnissen. Diss. Leipzig 1936.
Reichsgerichtsräte-Kommentar zum BGB., 8. Aufl. 1934.
Reichel, Vertragsrücktritt wegen veränderter Umstände. 1933.
Richter, Lutz, Grundverhältnisse des Arbeitsrechts. 1928.
— —, Pensionierung und Kündigung von Angestellten. In NZfA. 1931, Sp. 529 ff.
Richter, Margarethe, Der Anspruch auf Ruhegeld im Arbeitsrecht. Diss. Leipzig 1937.
Rieger, Walter, Rechtsentziehung durch Tarifvertrag. 1934.
— —, Die Rückwirkung im Arbeitsrecht nach der 14. DVO. zum AOG. In DJZ. 1936, Sp. 816.
Rust, Betriebsordnung, Einzelvereinbarung und Ordnungsprinzip. In NS. Soz.-Pol. 1938, S. 295.
Schmitt, Walter, Der Pensionsanspruch des Angestellten gegen den Arbeitgeber. Diss. Heidelberg 1936.
Sell, Die Pension in der Rechtsprechung des RAG. In Schlichtungswesen 1931, S. 187 ff.
— —, Die Pension in der Rechtsprechung des RAG. In Arbeitsrecht und Volkstum 1933, Sp. 67.
Sello, Der Pensionsanspruch des Angestellten und die Clausula rebus sic stantibus. In Das Arb.Ger. 1932, Sp. 496 ff.
Siber, Grundriß des deutschen bürgerlichen Rechts, Bd. 2, Schuldrecht, 1931.
Siebert, Das Arbeitsverhältnis als personenrechtliches (sozialrechtliches) Rechtsverhältnis. In DAR. 1935, S. 95 ff.
— —, Das Arbeitsverhältnis in der Ordnung der nationalen Arbeit. 1935.
— —, Kürzung vereinbarter Ruhegehälter (Treupflicht und Treu und Glauben im Arbeitsverhältnis). In JW 1935, S. 2870 ff.
— —, Länderreferat zum II. Internationalen Kongreß für Rechtsvergleichung im Haag 1937. Sonderheft des 11. Jahrg. der Zeitschr. für ausl. und internat. Privatrecht, herausgeg. von Heymann.
Staudinger, Kommentar zum BGB., 9. Aufl. 1928.
Stoll, Die Lehre vom Betriebsrisiko und die Neuordnung des Arbeitsrechts. In DAR. 1934, S. 199 ff. und S. 253 ff.
Titze, Das Recht des kaufmännischen Hilfspersonals. In Ehrenbergs Handbuch des gesamten Handelsrechts 1918, Bd. 2, 2.
— —, Anmerkung in JW 1919, S. 184.
Weber, Alfred, Der Pensionsvertrag unter besonderer Berücksichtigung der Rechtsprechung des RAG. Diss. Frankfurt/Main 1933.
Weigelt, Lohn und Gehalt im Konkursverfahren des Arbeitgebers. In Arbeitsrechtspraxis 1932, S. 65 ff.

Zeitschriften und Entscheidungssammlungen.

Das Arbeitsgericht (Arb.Ger.).
Arbeitsrecht und Schlichtung (Das Schlichtungswesen). (Schl.W.).
Deutsches Arbeitsrecht, Herausg. von Mansfeld (DAR).
Arbeitsrechtskartei, Loseblatt-Lexikon, Herausg. von Kallee, Stuttgart.
Archiv für die zivilistische Praxis (Arch. ziv. Prax.).
Entscheidungen des RAG. (Amtliche Sammlung).
Entscheidungen des RAG. und des Reichsehrengerichtshofes der Landesarbeitsgerichte, Arbeitsgerichte und Ehrengerichte. Herausg. von Dersch, Hueck, Mansfeld, Mende, Nipperdey und Volkmar. (ARS).
Gruchot, Beiträge zur Erläuterung des deutschen Rechtes. (Gruch. Arch.).
Juristische Rundschau (Jur. Rdsch.).
Juristische Wochenschrift (JW).
Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht (NZfA).
NS-Sozialpolitik.
Zeitschrift für Rechtspflege in Bayern.
Deutsche Juristenzeitung (DJZ).
Entscheidungen des Reichsgerichts in Zivilsachen (RGZ).

§ 1. Einleitung.

In bäuerlichen, patriarchalischen Verhältnissen und in den Beziehungen der Dienstherrschaft zum Hausgesinde ist es von jeher bekannt und in manchen Gegenden auch allgemein üblich [1]), daß der Bauer oder der Dienstherr für das wegen Alters oder wegen Dienstunfähigkeit ausscheidende Gefolgschaftsmitglied sorgt. Mit dem Aufkommen der Industrie und damit eines Arbeiterstandes, der auf seinen täglichen Erwerb angewiesen ist und keine Rücklagen für sein Alter machen kann, erhält das Problem einer solchen Versorgung durch den Dienstherrn erheblich weitere praktische Bedeutung. Schon vor der Einführung der gesetzlichen Invaliden- und Unfallversicherung hat man sich dem Problem der Altersversorgung des Arbeiters zugewandt [2]). Die gesetzliche Regelung der Invaliden- und Unfallversicherung in den Jahren 1883 und 1888 schien die Lösung des Problems zu bringen. Doch zeigte es sich bald, daß nur der größten Not des alternden Arbeiters gesteuert, eine ausreichende Versorgung durch die gezahlten Renten aber nicht gewährleistet wurde. Man wandte sich daher im Anschluß an den Kruppschen Pensionskassenprozeß [3]) in den Jahren 1911—1914 erneut diesem Problem zu [4]). Eine befriedigende Behandlung konnte es nicht erfahren, da man durchaus geteilter Meinung über das Arbeitsverhältnis war. Neu aufgeworfen wurde die Frage, als die bereits bestehenden Einrichtungen der Altersversorgung durch die Auswirkungen der Inflation ihre Wirkungskraft verloren hatten. Die von vielen Unternehmern errichteten Pensionskassen waren zusammengebrochen. Sie spielten vorher in der Altersversorgung die entscheidende Rolle. Die andere Art der Altersversorgung, daß der Unternehmer dem Arbeiter eine Alters-

1) Vgl. z. B. in ARS Bd. 33/LAG S. 116 und in ARS Bd. 30, S. 290.

2) Vgl. Bd. 5 der Schriften des Vereins für Sozialpolitik.

3) Vgl. das Urteil des RG vom 24. 10. 1911 in DJZ 1912, S. 161 ff.; vgl. ferner die Denkschrift über die Kruppsche Pensionskasse vor Gericht, herausg. vom Christl. Metallarbeiterverband Deutschlands, Essen 1908.

4) Vgl. Bd. 114 der Schriften des Vereins für Sozialpolitik.

rente zusagte, kam nur selten vor; nach der damaligen Anschauung vom Arbeitsverhältnis konnte es auch nicht zu häufigen Zusagen an Gefolgschaftsleute kommen. Nur zu dem Zwecke, sich die Arbeitskraft hervorragender leitender Angestellter zu sichern, gab der Unternehmer solche Versprechen ab.

In diesen Verhältnissen ist mit dem Sieg der nationalsozialistischen Idee ein grundlegender Wandel eingetreten. An die Stelle des Gedankens der „sozialen Gegenspieler" und der durch diese Auffassung hervorgerufenen Vergeudung wertvoller Wirtschaftsgüter im Arbeitskampf trat die Idee der Betriebsgemeinschaft zum gemeinen Nutzen von Volk und Staat. Sie überwand die Anschauungen der früheren Zeit wie deren Folgeerscheinungen. Im Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit vom 20. 1. 1934 ist der Gedanke der Betriebsgemeinschaft und der Fürsorge- und Treuepflicht niedergelegt. „Der Führer des Betriebes hat für das Wohl der Gefolgschaft zu sorgen" (§ 2, I). Es ist eine Auswirkung dieser Fürsorgepflicht, wenn der Unternehmer es unternimmt, für das Alter des Gefolgsmannes und für dessen Familie im Falle des Todes oder der Dienstunfähigkeit des Arbeiters zu sorgen.

Die Formen der heutigen Altersversorgung sind dieselben wie früher. Entweder richtet der Unternehmer Pensionskassen mit oder ohne eigene juristische Persönlichkeit ein.

Zu diesen Kassen haben in der Regel Unternehmer und Gefolgsleute Beiträge zu leisten. Die Rechtsverhältnisse werden hierbei von der Satzung geregelt. Wir haben heute in Deutschland 2496 Betriebe mit solchen zusätzlichen sozialen Einrichtungen. Von diesen Betrieben haben 644 mehrere Unterstützungseinrichtungen, z. B. neben Notfall-Unterstützungskassen noch Pensionseinrichtungen. Die Gesamtzahl der Unterstützungseinrichtungen beträgt 3470. Von diesen Einrichtungen betätigen sich: Für Rentenleistungen 1563, für Sterbegeld (Kapitalleistung) 311, für Hilfeleistungen in Notfällen aller Art 1596 [5]). Die andere Art der Versorgung ist die, daß der Unternehmer von sich aus Zusagen an die Gefolgsleute gibt, ihnen eine Altersrente zu gewähren, sei es nun, daß er dies bei Abschluß des Arbeitsver-

5) Die Zahlen sind der angeführten Schrift der DAF. entnommen, auf die wegen weiterer Einzelheiten zu verweisen ist.

trages oder erst später tut. — Gesetzliche Altersversorgung, private Pensionskassen und die Ruhegeldzusage erfüllen also denselben Zweck, dem wegen Alters oder Dienstunfähigkeit ausscheidenden Gefolgsmann oder dessen Familie eine ausreichende Versorgung sicherzustellen. Die letztere Art der Altersversorgung bildet den Gegenstand dieser Untersuchung.

§ 2. Die Rechtsnatur des Anspruchs auf Ruhegeld.

I. Im Ruhegeldvertrag verpflichtet sich der Unternehmer, dem Gefolgsmann nach Ausscheiden aus dem Betrieb wegen Alters oder Dienstunfähigkeit ein Ruhegeld zu zahlen. Gleichzustellen ist ein Vertrag, den der Unternehmer mit dem Gefolgsmann oder mit dessen Witwe darüber schließt, daß nach dem Ableben des Arbeiters der Witwe und den Waisen eine fortlaufende Unterstützung gewährt wird. Die Witwe und die Waisen erhalten dann ein selbständiges Recht auf das Ruhegeld, sei es aus dem Vertrag unmittelbar oder sei es gemäß den §§ 328 ff. BGB.

II. Die Ansichten über die Rechtsnatur des Ruhegeldvertrages waren von jeher geteilt. Es muß namentlich deshalb darauf eingegangen werden, weil sich darnach die Frage beantwortet, ob für das Zustandekommen der Ruhegeldregelung eine besondere Form notwendig ist.

1. Eine ältere Ansicht[1]) sieht in der Zusage einer Altersrente eine Schenkung, ohne Rücksicht darauf, wann der Ruhegeldvertrag abgeschlossen wird, sei es bei Zustandekommen des Arbeitsverhältnisses, während dessen Lauf oder erst nach dessen Beendigung. Dann würde die Ruhegehaltzusage nach § 518 BGB. stets gerichtlich oder notariell beurkundet werden müssen. Dieser Ansicht ist das RG[2]) mit Recht entgegengetreten. Nach der Begriffsbestimmung des BGB. ist Schenkung „eine Zuwendung, durch die jemand aus seinem Vermögen einen andern bereichert und beide Teile darüber einig sind, daß die Zuwendung unentgeltlich erfolgt" (§ 516 Abs. 1). Erfolgt die Zusage schon bei Eintritt in das Arbeitsverhältnis, so erhellt ohne weiteres, daß sie als Teil

1) So Lotmar, Bd. I, S. 152, Anm. 3 u. Lehmann-Ring, 2. Aufl. zu § 59, Anm. 33.
2) RGZ Bd. 75, S. 327.

der Entlohnung gedacht ist, die Unentgeltlichkeit entfällt somit und daher auch der Charakter der Schenkung. Denn es ist durchaus möglich, daß der Unternehmer dem Gefolgsmann einen Teil des Lohnes in einer später zu entrichtenden Rente bezahlt [3]).

Dasselbe gilt, wenn die Zusage während des Arbeitsverhältnisses gegeben wird. Denn es macht keinen Unterschied, ob der Unternehmer dem Gefolgsmann während des Arbeitsverhältnisses den Lohn in der Weise erhöht, daß er ihm sofort mehr ausbezahlt und es ihm überläßt, Rücklagen für sein Alter zu machen, was bestimmt niemand als Schenkung betrachten wird, oder ob er die Mehrbezahlung in der Weise vornimmt, daß er dem Arbeiter eine Rente für sein Alter zusagt.

Wird das Versprechen dem Gefolgsmann zu einer Zeit gegeben, da er nicht mehr aktiv im Betriebe steht, so muß man zum selben Ergebnis gelangen, da die Zusage doch nur im Zusammenhang mit dem früheren Dienstverhältnis gegeben wird. Selbst wenn das Ruhegeld erst der Witwe des früheren Gefolgschaftsangehörigen zugesagt wird, liegt keine Schenkung vor, da auch hier die Zusage in innerem Zusammenhang mit den Diensten des früheren Gefolgsmannes steht und um der Leistung dieser Dienste willen gegeben wird [4]). Der Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis stellt die Zusage der Rente in den Bereich der Fürsorge, die der Unternehmer dem Gefolgsmann schuldet (vgl. hierüber unten III).

2. Es ist weiter die Ansicht vertreten worden, in dem Ruhegehaltsversprechen liege die Zusage einer Leibrente [5]). Dann würde nach § 761 BGB. die Zusage eines Ruhegeldes der Schriftform bedürfen.

Das BGB. hat keine Begriffsbestimmung der Leibrente gegeben, sondern hat die Herausarbeitung des Begriffes der Wissenschaft und Rechtsprechung überlassen [6]). Nach dem RG [7]), dem

3) Vgl. Titze in Ehrenbergs Handb. Bd. 2, S. 628; Hueck-Nipperdey, Lehrb. 1, S. 213, Anm. 29; L. Richter, Grundverhältnisse S. 84; Oertmann, Der Arbeitslohn S. 28; RGZ 72, 192; 75, 327; ARS 19/210; ARS 16/281; ARS 32/191.

4) Vgl. Zusammenfassend RAG in ARS 32/191 mit Angabe weiterer Urteile des RAG.

5) So namentlich Titze a. a. O. S. 629 und Eccius in Gruch. Beitr. Bd. 45, S. 15 ff.

sich die Mehrzahl der Schriftsteller angeschlossen hat[8]), ist der Leibrentenvertrag ein Vertrag eigener Art, der dem Versprechensempfänger ein Grundrecht auf eine Rente verschafft, aus dem sich die Ansprüche auf die einzelnen Bezüge ableiten. Wesentlich sei hierbei, daß dieses Grundrecht lediglich nach Maßgabe des Vertrages, unabhängig und losgelöst von sonstigen Beziehungen und Verhältnissen der Parteien gewährt werde. Gegen diese Begriffsbestimmung haben sich namentlich Titze[9]), Siber[10]) und Heck[11]) gewandt. Sie machen geltend, daß es für den Begriff der Leibrente nicht wesentlich sei, daß das Grundrecht unabhängig und losgelöst von sonstigen Beziehungen und Verhältnissen der Parteien gewährt werde, sondern daß eine Leibrente auch dann vorliegen könne, wenn die Leistungen als Gegenleistungen zugesagt würden. — Titze will in der Leibrente ein Institut sehen, das für alle Zahlungen, die rentenweise zu erfolgen haben, die Schriftform vorschreibt. Gleichgültig wäre hiernach, aus welchem gegenseitigem Vertrag die rentenmäßig zu leistende Zahlungspflicht entsteht. Wesentlich für den Begriff der Leibrente sei nur, daß, nachdem das Rentenrecht einmal entstanden ist, die einzelnen, seine Früchte bildenden Raten zu der ausbedungenen Gegenleistung in keinem Abhängigkeitsverhältnis mehr stehen. — Siber spricht hier von einem Zwittertypus, da er mit Titze annimmt, daß Dienstverträge mit Vereinbarung von Ruhegeld zugleich Leibrentenverträge sind. Unter Zwittertypus versteht Siber hierbei eine Verbindung von zwei Vertragstypen, die eine Anwendung von verschiedenen Vorschriften bedingen[12]). — Auch Heck ist grundsätzlich mit Titze darin einig, daß die Vorschriften der Leibrente auf gegenseitige Verträge anwendbar sind, doch will er dann eine Ausnahme zulassen, wenn die rentenmäßig zu leistende Zah-

6) Motive Bd. II, S. 637/38.

7) RGZ 67, 204 (212); 94, 158.

8) Enneccerus-Lehmann, § 184, I, 4; Dersch, Lehrb. S. 184; Oertmann, Vorbem. 3c vor § 759; Staudinger, Vorbem. 1c vor § 759; RGRK § 759, Anm. 1 und jetzt auch Planck, Vorbem. II, d vor § 759. Vgl. ferner RAG in ARS 13/318 unter Bezugnahme auf RGZ 94, 158; zusammenfassend neuerdings RAG in ARS 32/191 ff. unter Zustimmung von Hueck in der Anm. hierzu.

9) Bei Ehrenberg S. 629 und in JW 1919, S. 184.

10) Schuldrecht S. 381.

11) Schuldrecht S. 365.

12) Vgl. dazu auch bei Enneccerus-Lehmann a. a. O. § 3.

lung nur als Nebenleistung versprochen werde, wie z. B. in dem hier behandelten Fall, daß eine Altersrente im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses versprochen werde. — Die Ansichten von Titze, Siber und Heck führen zu einer Ausdehnung des Anwendungsgebietes der Vorschrift des § 761 BGB., die seinem Grundgedanken m. E. nicht entspricht. Dieser liegt[13]) darin, daß die Uebernahme einer von ihrem Rechtsgrunde losgelösten Rentenverpflichtung weit gefährlicher ist als die Zusage wiederkehrender Leistungen, die als Gegenleistung für eine bestimmte Leistung des Berechtigten empfunden werden. Geht man von diesem Grunde des § 761 aus, so muß man den Begriff, den das RG herausgearbeitet hat, als den richtigen anerkennen. Dann ist aber die Zusage eines Ruhegeldes, möge sie nun zu Beginn, während des Laufes, oder nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses erfolgen, sicherlich kein Leibrentenversprechen. Sie erfolgt ja stets in innerem Zusammenhang mit der Gesamtheit der zu leistenden und schon geleisteten Dienste des Gefolgsmannes[14]).

III. Die Besonderheit der Zusage im Rahmen des Arbeitsverhältnisses muß aber noch näher gekennzeichnet werden. Unternehmer und Gefolgschaft stehen in einem besonderen personenrechtlichen Treue- und Fürsorgeverhältnis. Ein Ausfluß dieses Fürsorgeverhältnisses ist es, wenn der Unternehmer ein Ruhegeld gewährt. Die Gewährung beruht, wie das LAG Dortmund in seinem Urteil vom 22. 6. 37 ausführt, auf der ethischen Forderung jeder Gemeinschaft, daß kranke und dienstunfähige Gemeinschaftsmitglieder nicht einfach ihrem Schicksal überlassen werden, sondern daß für sie gesorgt wird. Die Grundlage für diese Fürsorgepflicht bietet § 2, I AOG. Gibt der Unternehmer dem Gefolgsmann die Zusage, ihm eine Altersrente gewähren zu wollen, so ist dies die natürliche Auswirkung der Verbundenheit zwischen Unternehmer, Gefolgsmann und dessen Familie, daß er in Notfällen für deren Wohl einsteht. Die Pflicht des Unternehmers zur Abgabe der Ruhegeldzusage richtet sich nach den besonderen Verhältnissen des Betriebes und ist bestimmt durch

13) Vgl. Enneccerus-Lehmann a. a. O. S. 636.

14) Vgl. hierzu RAG in ARS 13/318; 19/210; 16/19; 16/281; LAG Bielefeld in ARS 32/24 und neuerdings zusammenfassend RAG in ARS 32/191 mit zustimmender Anm. von Hueck.

die soziale Einstellung unserer Zeit, der vor allem durch die DAF. der notwendige Nachdruck verliehen wird. Es hat der Gefolgsmann nach heutiger Anschauung nicht die Möglichkeit, aus § 2, I. AOG. selbständige Rechte herzuleiten, die er klagweise verfolgen könnte. Es bedarf vielmehr stets noch eines besonderen Rechtsgrundes, um dem Gefolgsmann einen verfolgbaren Anspruch zu verleihen. Ist dieser besondere Rechtsgrund (vgl. § 3 dieser Arbeit) einmal gegeben, so wird damit anerkannt, daß bei dem bestimmten Betrieb, wo dies der Fall ist, sich die Fürsorgepflicht des Unternehmers in einem gewissen Punkt konkretisiert hat.

Daraus ergibt sich auch, daß die so entstandenen Verpflichtungen in Einklang mit den Grundsätzen des § 2 AOG. zu bringen sind. Da die Fürsorgepflicht des Unternehmers auch der Familie des Arbeiters gegenüber besteht, so macht es keinen Unterschied, wann die Zusage gegeben wird, ob unmittelbar bei Eintritt in den Betrieb, während des Arbeitsverhältnisses oder erst nach Ausscheiden aus dem Betrieb. Ja selbst wenn das Arbeitsverhältnis durch den Tod des Arbeiters aufgelöst wurde und nun der Unternehmer der Witwe oder den Waisen die Zusage gibt, so ist das doch lediglich ein Ausfluß der dem Unternehmer nun ganz besonders obliegenden Fürsorgepflicht. An dem Charakter der Leistung des Unternehmers gegenüber dem Arbeiter oder dessen Familie ändert sich daher nichts.

IV. So ist nach dem geltenden Recht für die Ruhegeldzusage keine Schriftform erforderlich. Der Entwurf eines allgemeinen Arbeitsvertragsgesetzes von 1923 sah in § 48 für das Versprechen von Ruhegeld und Hinterbliebenenversorgung die Schriftform vor [15]).

Der Akademie-Entwurf enthält in seinen §§ 85—87 Vorschriften über das Ruhegeld [16]).

In § 85 bringt der Entwurf in Uebereinstimmung mit der von Kreller [17]) vorgeschlagenen Regelung die Bestimmung, daß die

15) Vgl. hierzu Hueck in Molitor-Hueck-Riezler S. 147 und Kreller im Arch. ziv. Prax. Bd. 125, S. 13 und 29.
16) Vgl. Pawelitzki in DAR 1938, S. 199.
17) Im Arch. ziv. Prax. Bd. 125, S. 29.

Schriftform nicht für das Zustandekommen der Ruhegeldvereinbarung erforderlich sei, daß aber der Gefolgsmann jederzeit vom Unternehmer die Ausstellung einer Urkunde über die Vereinbarung verlangen könne.

§ 3. Das Zustandekommen der Regelung über Bezahlung von Ruhegeld.

I. Der besondere Rechtsgrund, der die Verpflichtung für Bezahlung von Ruhegeld enthält, kann gegeben sein in

1. einer TO.,
2. einer BO.,
3. einer besonderen Vereinbarung,
4. einer letztwilligen Verfügung.

II. Daß ein Pensionsanspruch in einer TO. seine rechtliche Grundlage haben kann, ist allgemein anerkannt, denn die Normen der TO. können alle Bestimmungen enthalten, die zum Inhalt eines Arbeitsverhältnisses werden können, also auch die Bestimmung, daß nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Rente zu zahlen ist[1]). Zwar sind, nach Mitteilung von Pawelitzki[2]) noch keine Tarifordnungen mit einer solchen Bestimmung ergangen, doch gibt es Tarifverträge mit Ruhegeldregelung[3]), die als TOen weitergelten[4]) und demnach nach dem neuen Recht zu beurteilen sind[5]). Fragen entstehen vor allem bei Abänderungen und bei Aufhebung einer TO. oder beim Erlaß einer TO., die sich rückwirkende Kraft beilegt.

1. Wird eine TO. erlassen, die die Bestimmung enthält, daß dem ausscheidenden Gefolgschaftsangehörigen eine Rente zu zahlen ist und scheidet nun ein Gefolgsmann aus, so hat er einen Anspruch auf Rente. So weit ist die Rechtslage klar.

1) So Nipperdey bei Hueck-Nipperdey-Dietz AOG zu § 32, Anm. 103; ebenso Dersch AOG zu § 32, Anm. 6a (S. 209); Mansfeld-Pohl zu § 32, Anm. 10a, S. 364.

2) In DAR 1938, S. 199.

3) Vgl. z. B. die Entscheidung in ARS 26/24.

4) § 72 AOG in Verb. m. d. Anordnung d. RAM v. 28. 3. 34 (RABl 1934, I, S. 85).

5) Vgl. Nipperdey bei Hueck-Nipperdey-Dietz, Anm. 55 und 55 b zu § 32 AOG; Dersch, AOG § 32, Anm. 9.

2. Wird eine TO. erlassen, die eine Ruhegeldzusage nicht enthält, hat aber der Betriebsführer dem Gefolgsmann ein Ruhegeldversprechen gegeben, so besteht dieses von der TO. unberührt weiter. Denn die TO. stellt gemäß § 32, II, 2 AOG. nur Mindestbedingungen auf. — Hat der Unternehmer Ruhegeld zugesagt, enthält aber die TO. eine solche Bestimmung nicht, gewährt sie vielmehr einen höheren Lohn, so muß die Gesamtwürdigung der Umstände ergeben, ob günstigere Bedingungen durch die Einzelvereinbarung getroffen sind. Ist dies der Fall, so bleibt die Einzelvereinbarung: niedrigerer Lohn plus Ruhegeldversprechen in Kraft; der ausscheidende Gefolgsmann hat also einen Anspruch [6]). Nicht möglich ist es, den Lohn auf den Tariflohn zu erhöhen, die Ruhegeldregelung aber beizubehalten.

3. Hat ein Unternehmer keine Ruhegeldversprechen gegeben, ergeht dann eine TO., die Ruhegeldzahlungen vorsieht und scheidet jetzt ein Gefolgsmann (A) aus, wird die TO. nun aufgehoben, ohne daß eine neue ergeht und es scheidet hernach ein Gefolgsmann (B) aus, so fragt es sich, wie die Ansprüche des A und B auf Ruhegeldzahlung zu behandeln sind. Für A ergibt sich die Regelung wie zu 1: er bekommt Rente. Die Entscheidung darüber, ob B eine Rente bekommt, ist bedeutend schwieriger.

Er ist ausgeschieden zu einer Zeit, da die TO. mit der Bestimmung, daß Ruhegeld bezahlt wird, nicht mehr bestand. Es fragt sich, ob die Bestimmung der TO. über Ruhegeldzahlung insofern weitergilt, als sie auf das Ende des Arbeitsverhältnisses gestellt war und die Verfügung, mit der die TO. aufgehoben wird, keine Bestimmungen über die Regelung des Ruhegeldes enthält [7]). Die TO. enthält objektives Recht und beherrscht insoweit das Arbeitsverhältnis [8]). Wird die TO. aufgehoben, ohne daß eine Uebergangsregelung getroffen wird, so gilt die Ruhegeldbestimmung der TO. weiter. Als Vergleich möge hier auf Art. 170, 171 EG BGB. hingewiesen werden. Es gilt also in unserem Falle inso-

6) Vgl. hierzu Nipperdey bei Hueck-Nipperdey-Dietz AOG zu § 32, Anm. 199 und 200 und das dort angeführte Urteil des RAG in ARS 11/7/32.

7) Vgl. hierzu Hueck-Nipperdey Lehrb. II, S. 238 ff.

8) So Dersch in DAR 1934, S. 65 ff. und AOG S. 205; Nipperdey in Hueck-Nipperdey-Dietz, AOG, zu § 32, Anm. 118.

weit die alte TO. Der Gefolgsmann B wird daher mit seinem Anspruch ebenfalls durchdringen [9]).

Würde die TO. nicht nur außer Kraft gesetzt, sondern erginge gleichzeitig eine neue TO., die eine Bestimmung über das Ruhegeld nicht treffen würde, so müßte m. E. dieselbe Regelung eingreifen. Anderer Ansicht anscheinend Dersch [10]) und auch Nipperdey [11]), da die TO. das Arbeitsverhältnis automatisch beherrsche und so den Inhalt des Vertrages bestimme. Dies kann aber, wenn die 2. TO. keine Uebergangsbestimmungen trifft, nicht anerkannt werden.

4. Es ist kein Ruhegeld zwischen Unternehmer und Gefolgsmann vereinbart. Der Arbeiter D scheidet am 1. 4. 1938 aus. Es wird am 5. 4. im Reichsarbeitsblatt eine TO. veröffentlicht, die sich Rückwirkung vom 20. 3. 38 ab beilegt. Der Gefolgsmann D verlangt Ruhegeld. Er ist abzuweisen, da § 1, II, 1 der 14. DVO. zum AOG bestimmt, daß Arbeitsverhältnisse, die vor der Bekanntmachung der TO. im Reichsarbeitsblatt beendet sind, von der Rückwirkung nicht erfaßt werden.

5. Gemäß der TO., die Ruhegeldzahlung bestimmt, erhält der Arbeiter E, der am 1. 6. 38 ausscheidet, Ruhegeld. Am 5. 6. 38 wird im Reichsarbeitsblatt eine TO. veröffentlicht, die sich Rückwirkung vom 20. 5. 38 ab beilegt und ausdrücklich die Vorschriften der 1. TO. über die Ruhegeldgewährung aufhebt. Der Arbeiter E erhält seine Rente weiter, denn zur Zeit der Veröffentlichung der 2. TO. im Reichsarbeitsblatt war sein Arbeitsverhältnis bereits beendet. Daraus, daß noch eine Nachwirkung aus dem Arbeitsverhältnis, nämlich die Pflicht zur Pensionszahlung besteht, ist nicht zu folgern, daß das Arbeitsverhältnis noch der TO. unterliegt. Diese setzt vielmehr ein voll wirksames Arbeitsverhältnis voraus [12]).

---

9) Vgl. hierzu Nipperdey bei Hueck-Nipperdey-Dietz AOG § 32, Anm. 171; L. Richter NZfA 1931, Sp. 529, ferner RAG in ARS 11/35; 13/321.

10) AOG zu § 32, Anm. 11.

11) Bei Hueck-Nipperdey-Dietz zu § 32, Anm. 168; vgl. ferner Nipperdey in d. Festschr. f. H. Lehmann 1937, S. 257 ff.

12) Vgl. zu diesen Fragen für das alte Recht. Rieger: Rechtsentziehung durch Tarifvertrag, und zum neuen Recht derselbe in DJZ 1936, Sp. 816. Ferner Hueck-Nipperdey, Lehrb. II, S. 70, Anm. 40 und RAG in ARS 11/32; 11/35.

III. Da in die BO. alle das Arbeitsverhältnis betreffenden Bestimmungen aufgenommen werden können, darf sie auch solche enthalten über Ruhegeldzahlung nach Ablauf des Arbeitsverhältnisses [13]). Wir haben hier ebenfalls wieder verschiedene Fälle zu unterscheiden:

1. Hat der Unternehmer mit einem einzelnen Gefolgsmann eine Ruhegeldabrede getroffen, nimmt er aber als Führer des Betriebes [14]) in die BO. eine solche Bestimmung nicht auf, so hat der betreffende Gefolgsmann dennoch einen Anspruch auf Ruhegeld, da die Bestimmungen der BO. gemäß § 30 AOG für die Betriebsangehörigen Mindestbedingungen sind, weitergehende Abmachungen also zu Recht weiterbestehen.

2. War keine Ruhegeldvereinbarung getroffen, enthält aber nun die BO. eine solche, so gilt dasselbe: Der Gefolgsmann hat einen Anspruch auf Ruhegeld.

3. Schwierigkeiten bereitet die Frage, wie sich die Rechtslage gestaltet, wenn der Unternehmer als Führer des Betriebes die BO. dahingehend abändert, daß die Ruhegeldzusage wegfällt oder wenn er die BO. aufhebt, ohne eine neue zu erlassen (wozu er u. U. nicht verpflichtet ist, da der Betrieb keine 20 Gefolgschaftsangehörigen mehr hat).

Es wird in der Literatur [15]) überwiegend der Standpunkt vertreten, daß die Bestimmungen der BO. nicht in das Arbeitsverhältnis eingehen, sondern es nur beherrschen, daß also jede Aenderung der BO. zugleich eine Aenderung des Arbeitsverhältnisses nach sich ziehe. Diesem Standpunkt hat sich nun auch das RAG angeschlossen [16]). Nur wenige Schriftsteller [17]) sind dem entgegengetreten und vertreten den Standpunkt, daß die Bestimmungen der BO. in das Arbeitsverhältnis eingehen und damit Inhalt des Arbeitsvertrages werden, sodaß eine Aenderung der BO. die Arbeitsverhältnisse nur ergreife, wenn ein neuer Ar-

13) So auch Nipperdey bei Hueck-N.-Dietz AOG zu § 27 Anm. 21 und Dersch AOG S. 183; vgl. ferner die Anm. von Mansfeld in ARS 28/LAG 150.

14) Es wird hier von der überwiegenden Zahl von Fällen ausgegangen, daß der Unternehmer gleichzeitig Führer des Betriebes ist.

15) So Nipperdey bei Hueck-N.-Dietz S. 293, S. 338; ferner Nipperdey in der Festschrift für H. Lehmann 1937 S. 257 ff.; Mansfeld-Pohl S. 339 (376).

16) In ARS 29/3 ff.; vgl. ferner in ARS 31/175.

17) Dersch AOG S. 190, Rust a. a. O. S. 295; Herschel a. a. O. 3. Aufl. S. 49, aufgeg. in d. 6. Aufl. S. 58.

beitsvertrag zu den Bedingungen der neuen BO. abgeschlossen würde.

M. E. ist an jeder Ansicht etwas Richtiges; es führt aber jede in ihrer Gänze genommen zu einem unbefriedigenden Ergebnis.

Wir müssen zwischen unbedingt und bedingt obligatorischem Inhalt der BO. auf der einen Seite und fakultativem Inhalt auf der andern Seite unterscheiden.

Es ist ein Ausfluß des Führerprinzips, wenn der Betriebsführer in der BO. einseitig rechtsverbindlich festsetzt, wann gearbeitet wird, wie die Pausen liegen, wie und wo entlohnt wird (§ 27, I, z. 1 und 2 AOG). Auch die andern Bestimmungen des § 27, I betreffen Punkte, die zum Abschluß eines Arbeitsvertrages nicht zwingend notwendig sind, die aber ein gedeihliches Zusammenarbeiten im Betrieb ermöglichen sollen. Daher kann der Führer des Betriebes diese einseitig erlassen.

Nichts zu tun mit Führerprinzip und Ordnung im Betrieb hat aber der fakultative Inhalt, wie ihn § 27, III 1. Satzteil zuläßt. Nimmt der Führer des Betriebes eine entsprechende Bestimmung über das Entgelt nicht auf, so muß er mit jedem einzelnen Gefolgsmann eine diesbezügliche Abrede treffen, oder es gilt gemäß § 612, II BGB. die übliche Vergütung als vereinbart. Nimmt der Führer des Betriebes eine solche Bestimmung über Entgelt dagegen auf, so ist dies lediglich eine Vereinfachung, sodaß er nicht in jeden einzelnen Vertrag eine diesbezügliche Bestimmung aufzunehmen braucht. Schließt er nun mit einem Gefolgsmann einen Vertrag [18]) über Einstellung im Betrieb, so wird entweder die Entgeltregelung der BO. unmittelbar angezogen bei der Besprechung des Entgelts [19]), oder aber die Regelung der BO. gilt als die übliche Vergütung im Sinne des § 612, II BGB. und gilt dann „als vereinbart". In jedem Falle

18) Auf die Streitfrage, ob Arbeitsvertrag oder Eingliederung in den Betrieb das Arbeitsverhältnis zustande bringt, kann hier nicht eingegangen werden.

Vgl. zu der ganzen Frage Siebert: Das Arbeitsverhältnis im AOG, ferner die Zusammenfassung von Siebert im Deutschen Landesreferat 1937 S. 210/11. Vgl. hierzu auch die sehr richtige Mahnung von Mansfeld im DAR1936 S. 118 ff. (125) und die Ausführungen von Kreller in Ak. f. Dt. R. 1938 S. 302 ff.

19) Anderer Ansicht Nipperdey in der Anm. ARS 29/384.

wird also die Regelung des Entgelts zum Inhalt des Arbeitsvertrages gemacht.

Dieses Ergebnis läßt sich auch anderweitig begründen:

a) Die Arbeitsordnung der Gewerbeordnung, so wie sie von 1920 bis 1934 galt, kam zustande durch Vereinbarung zwischen „Arbeitgeber" und „Arbeitnehmer". Sie hatte, was den unbedingt und bedingt obligatorischen Inhalt anbelangt, im wesentlichen denselben Inhalt wie die heutige BO. Nachdem die Partner einer solchen Vereinbarung weggefallen waren und nachdem in Deutschland das Führerprinzip zum Durchbruch gelangt war, war es der notwendige Lauf der Dinge, nunmehr dem Unternehmer als Führer des Betriebes den Erlaß einer Regelung aufzugeben, die die Verhältnisse im einzelnen Betrieb klarstellten. Schon zur Zeit der Geltung der Arbeitsordnung der Gewerbeordnung wurde verschiedentlich in dieselben materielle Bestimmungen über das Arbeitsverhältnis, so insbesondere über das Entgelt aufgenommen. Es zeigte sich, daß hierfür offenkundig ein Bedürfnis bestand [20]). Da im Recht der Gewerbeordnung hierfür keine gesetzliche Grundlage gegeben war, ließ man es doch über § 78 Ziff. 2 BRG zu [20]), und verschaffte so diesen Vereinbarungen Wirksamkeit. Um dem bestehenden Bedürfnis abzuhelfen — denn das Betriebsrätegesetz wurde ja aufgehoben — ließ es der Gesetzgeber zu, daß in den fakultativen Inhalt der BO. nun auch die Entgeltregelung aufgenommen werden kann. Damit sollte aber bestimmt nicht dem Unternehmer als Betriebsführer das Recht eingeräumt werden, diese Bedingungen einseitig abzuändern zu Ungunsten der Gefolgschaft.

b) Die Pflicht zum Erlaß einer BO. beruht vor allem auf Gründen der öffentlichen Ordnung. Bei einem Betrieb mit in der Regel mindestens zwanzig Beschäftigten ist es zum Zwecke der Klarlegung der Verhältnisse notwendig, daß die Bedingungen, unter denen gearbeitet wird, schriftlich festgelegt werden. Damit ist aber dem Unternehmer kein größeres Recht eingeräumt, wie wenn er weniger als zwanzig Beschäftigte hat. Auch dann kann er kraft seines Direktionsrechtes bestimmen, wann und wo gearbeitet wird, wann Lohn ausbezahlt wird usw. (vgl. § 27,

20) Vgl. Hueck-Nipperdey II S. 381, 384, 386 Z. 4.

I, Z. 1 und 2 AOG)[21]). Es ist also mit andern Worten dem Unternehmer als Führer des Betriebs in den §§ 26, 27 AOG lediglich aufgegeben, festzulegen, wie er sein Direktionsrecht auszuüben gedenkt. Und zum Zwecke der Klarstellung allen gegenüber ist ihm weiter die Möglichkeit gegeben, sonstige Arbeitsbedingungen in die BO. aufzunehmen; eine weitergehende Macht als dem kleineren Unternehmer sollte ihm dadurch nicht gegeben werden.

So sind die fakultativen Bestimmungen der BO. über das Entgelt (zweifellos objektives Recht) jedenfalls so zu behandeln, wie wenn sie in den Einzelarbeitsvertrag eingegangen wären, und eine einseitige Abänderung durch den Betriebsführer ist alsdann nicht möglich.

c) Nach der Rechtsprechung des RAG. geht eine Ruhegeldordnung in den Arbeitsvertrag ein und ist dann nur vertraglich abänderbar. Sind die Bestimmungen über die Gewährung von Ruhegeld dagegen in die BO. aufgenommen, so soll dies zur Folge haben, daß eine beliebige Abänderung möglich ist. Oft wird aus reinen Zweckmäßigkeitsgesichtspunkten der Uebersichtlichkeit der Betriebsführer die Regelung des Ruhegeldes in einer besonderen Ruhegeldordnung getroffen haben, während ein anderer Betriebsführer die Regelung in die BO. aufnahm. Von solchen rein zufälligen Dingen darf es aber nicht abhängen, ob für das Gefolgschaftsmitglied ein Anspruch entsteht, der für ihn die Sicherung seines Lebensabends bedeutet. — Das RAG geht, wenn es ausspricht, daß die Ruhegeldordnung in den Vertrag eingeht, von sehr richtigen Gesichtspunkten aus. Es besteht keinerlei Veranlassung, bei der Regelung in einer BO. die Entscheidung anders zu treffen.

d) Allein eine solche Regelung kann im Sinne eines sozialen Gesetzgebers liegen. Bei aller Betriebsverbundenheit und Verpflichtung gegenüber der Gemeinschaft ist der Führer des Betriebs als Unternehmer doch darauf bedacht, seinen persönlichen Vorteil zu wahren. Diesem Vorteil würde es gewiß am besten entsprechen, wenn er, wie nach der bekämpften Auffassung, das Arbeitsentgelt bis auf den Tariflohn ermäßigen könnte und zwar von heute auf morgen, also ohne daß der Arbeiter Zeit hätte, sich auf eine solche Umstellung vorzubereiten. Der Arbeiter, der

21) Vgl. Hueck-Nipperdey I S. 121.

keinen Einfluß auf die Geschäftsführung hat und auch eine Konjunkturschwankung nicht so zeitig voraussieht, würde sich dann ganz plötzlich vor die Tatsache gestellt sehen, mit einem niedrigeren Lohn auskommen zu müssen. Seinem Schutze vor einer so plötzlichen Aenderung der Lohnverhältnisse dienen aber die Kündigungsvorschriften, welche gewisse Fristen festlegen. Es ist also dem Unternehmer zuzumuten, bei gerechtfertigter Senkung der Löhne noch während der Kündigungsfrist die alten Löhne zu bezahlen.

Es ist der herrschenden Lehre nur soweit darin beizustimmen, daß der Betriebsführer die Betriebsordnung insofern ohne weiteres abändern kann, als sich eine solche Abänderung nicht auf die fakultativen Bestimmungen der Betriebsordnung über das Entgelt bezieht.

Dies vorausgeschickt, können nun die folgenden Fälle entschieden werden.

4. Besteht eine Ruhegeldzusage in einer Betriebsordnung, so werden davon alle Arbeitsverhältnisse erfaßt. Unter der Geltung dieser BO. ausscheidende Mitglieder erhalten Rente, auch wenn nachträglich eine Aenderung der BO. erfolgen sollte. Dies wird von niemanden bestritten.

Aendert aber nun der Unternehmer als Führer des Betriebes die BO. dahingehend ab, daß die Ruhegeldregelung wegfällt, so unterstehen die seitherigen Arbeitsverhältnisse noch den alten Bedingungen, da die BO. nur Mindestbedingungen enthält [22]). Abgeändert können die Arbeitsverhältnisse nur werden durch besondere Vereinbarungen zwischen Betriebsführer als Unternehmer und dem Gefolgsmann.

Dieser Abänderungsvertrag kann zustande kommen durch vorbehaltloses Weiterarbeiten des Gefolgsmannes bei Kenntnis der schlechteren Bedingungen. Kennt er die neuen Bedingungen, ist er damit nicht einverstanden, will aber seinen Arbeitsplatz nicht aufgeben, so hat er sich gegen die Neuregelung zu verwahren und auf ausdrückliche Aufrechterhaltung seiner seitherigen Arbeitsbedingungen zu dringen. — Er wird also Ruhegeld bekommen, wenn er unter der Geltung der neuen BO. ausscheidet, die ein Ruhegeld nicht vorsieht.

22) A. A. Nipperdey bei Hueck-N.-Dietz zu § 30 Anm. 18 und in den Anm. zu RAG in ARS 29/5; 31/176.

5. Scheidet ein Gefolgsmann aus, und erläßt nun der Führer des Betriebes eine BO. mit Ruhegeldregelung rückwirkend, so erhält der Gefolgsmann nichts, da die BO. zu ihrer Wirksamkeit das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses voraussetzt, ein solches aber in dem Zeitpunkt des Erlasses der BO. nicht mehr besteht [23]). Die andere Frage, ob dem Gefolgsmann rückwirkend durch BO. sein Ruhegeld entzogen werden kann, beantwortet sich nach dem oben unter 4 Gesagten [24]).

IV. Regelung durch Einzelvereinbarung.

1. Wir sahen schon oben, daß es für die Rechtsnatur des Ruhegeldvertrages ohne Bedeutung ist, wann er abgeschlossen wird. Wie bei jedem Vertrag ist Antrag und Annahme erforderlich. Erfolgt dies ausdrücklich, so entstehen keine weiteren Schwierigkeiten. Es kennt jedoch die Rechtsprechung des RAG Besonderheiten, die ein bindendes ausdrückliches Ruhegeldversprechen auch unter anderen Umständen zustande kommen lassen. So entschied es in seinem Urteil vom 9. 8. 1929 [25]) dahin, daß in der Erklärung des Unternehmers der Behörde gegenüber, er gewähre ein Ruhegeld, wodurch er die Befreiung von der Versicherungspflicht erreicht, die Zusicherung eines Ruhegehaltes an den Arbeiter liegen kann.

2. a) Schwierigkeiten bereitet der in der Rechtsprechung häufig behandelte Fall, daß der Gefolgsmann Ruhegeld verlangt und behauptet, solches sei ihm stillschweigend zugesichert worden [26]). Daß er seinen Anspruch nicht schlechthin auf § 2, II AOG. stützen kann, sahen wir schon oben. Stillschweigende Zusicherung eines Ruhegeldes ist namentlich dann anzunehmen, wenn in dem betreffenden Betrieb die Zahlung eines Ruhegeldes allgemein

23) Vgl. hierzu Nipperdey bei Hueck-N.-Dietz AOG Anm. 12 zu § 31. Dies ergibt sich aus der Analogie zu § 1 der 14. DVO.

24) Vgl. hierzu LAG Dortmund in ARS 28/143 f. mit zustimmender Anm. von Mansfeld.

25) RAG in ARS 6/599.

26) Vgl. zu dem Folgenden Hueck in DAR 1938 S. 124 ff.; ferner Hueck in den Anm. zu ARS LAG 32 und 44. Dagegen Helmke a.a.O. S. 420 mit nicht überzeugenden Gründen, denn es ist nicht zu billigen, den Boden klarer rechtlicher Beziehungen zu verlassen, solange man zu einem befriedigenden Ergebnis kommt, und sich auf das Gebiet eines allgemeinen Grundsatzes zurückzuziehen. Vgl. dazu Kreller Ak. f. D. R. 1938 S. 302 ff.

üblich ist und der das Ruhegeld verlangende Gefolgsmann nicht ausdrücklich ausgeschlossen wurde[27]). Ferner ist ein Ruhegeld zugesichert, wenn in einem Betrieb eine Ruhegeldordnung besteht, da diese nach der Rechtsprechung des RAG (im Gegensatz zur BO.) zum Inhalt des Arbeitsvertrages wird[28]).

Besteht in einem Betrieb die allgemeine Uebung der Ruhegeldzahlung oder eine Ruhegeldordnung, so hat jedes Gefolgschaftsmitglied einen Anspruch darauf, nicht ohne Grund von der Gewährung des Ruhegeldes ausgeschlossen zu werden. Die Arbeitsgerichte haben diese Rechtsanschauung zur Frage der Gewährung von Gratifikationen ausgebildet, sie ist unbedenklich auch auf die Ruhegeldgewährung auszudehnen[29]). Die allgemeine Treupflicht verlangt, daß der Unternehmer nicht einen einzelnen Gefolgsmann von der Ruhegeldzahlung ausnimmt[30]) [31]). Soweit diese Regelung für jeden gilt, gilt sie selbstverständlich mit den allen gegenüber bestehenden Beschränkungen.

b) Es fragt sich weiter, ob in der jahrelang dauernden Zahlung von Ruhegeld die Uebernahme einer Verpflichtung hierzu gesehen werden kann. Dies ist durchaus zu bejahen, es sei denn, daß dem Gefolgsmann ausdrücklich gesagt wurde, daß es sich um ein bloßes Uebergangsgeld handelt[32]).

c) Es kann weiter, wie eine Entscheidung des LAG. Breslau[33]) zeigt, eine Verpflichtung zur Ruhegeldzahlung auf Grund eines patriarchalischen Verhältnisses entstehen, wie wir es zum Teil noch in ländlichen Verhältnissen finden.

---

27) RAG in ARS 23/38 mit Anm. von Hueck.

28) So RAG in ARS 29/380 mit Angabe weiterer Entscheidungen; neuerdings auch zusammenfassend RAG in ARS 31/173.

29) Vgl. LAG Wuppertal in ARS 33/43 mit Anm. von Hueck; vgl. ferner LAG Magdeburg in ARS 27/75 und LAG Hamburg in ARS 29/172 mit zustimmenden Anm. von Hueck.

30) Vgl. das Urteil des RAG in ARS 27/236 i. V. m. dem Urteil des RAG in ARS 32/28, dazu die Anm. von Hueck S. 32 ff. Vgl. ferner LAG Dortmund in ARS 30/44 mit Anm. von Hueck.

31) So bestimmt denn auch der § 55 des Akademie-Entwurfes, daß von einer allgemein gewährten Sonderzuwendung nicht einzelne Gefolgschaftsmitglieder ohne besonderen Grund ausgeschlossen werden können.

32) Vgl. hierzu auch RAG in ARS 28/311; ferner in ARS 17/66.

33) Urteil vom 5. 1. 34 in ARS 21/14; vgl. ferner Arb.Ger. Hindenburg in ARS 33/116 ff. und RAG in ARS 30/290.

Zusammenfassend ist zu sagen: Durfte das Gefolgschaftsmitglied Einrichtungen oder Aeußerungen des Unternehmers in dem Sinne auffassen, daß ihm ein Ruhegeld gewährt werde, so hat nach Treu und Glauben der Unternehmer diese Erklärung so gegen sich gelten zu lassen. Es besteht also dann ein Anspruch auf Ruhegeld zu Recht.

V. Es kommt nicht selten vor, daß Hausgehilfen in der Weise von ihrem Dienstherrn mit einer Altersrente versorgt werden, daß sie im Testamente bedacht werden, und zwar in der Regel so, daß der Erbe mit einem Vermächtnis zugunsten des Hausgehilfen belastet wird.

§ 4. Ruhestandsverhältnis und Eintritt der Ruhegeldverpflichtung.

Der Eintritt der Ruhegeldverpflichtung setzt üblicherweise voraus, daß der Gefolgsmann eine Anzahl von Jahren im Betriebe des Unternehmers tätig war und daß der Unternehmer den Gefolgsmann mit der Zusage der Ruhegeldzahlung aus dem Betriebe entläßt.

Da sich aus der Beantwortung der Frage nach der Rechtsnatur des Ruhestandsverhältnisses wesentliche Folgerungen für die Rechtsnatur der Ueberführung in den Ruhestand ergeben, so soll zuerst das Ruhestandsverhältnis der Behandlung unterzogen werden.

I. So wie dem in den Ruhestand versetzten Beamten eine Reihe von Pflichten obliegen, vgl. § 132 des Deutschen Beamtengesetzes [1]), so liegen auch dem Gefolgsmann, der in den Ruhestand eintritt, Pflichten ob. Diese erschöpfend aufzuzählen ist nicht möglich, doch soll im folgenden versucht werden, sie im wesentlichen herauszustellen.

1. Es ist davon auszugehen, daß der Unternehmer als Führer des Betriebes aus dem Fürsorge- und Treuegedanken heraus dem Gefolgsmann die Rente gewährt. Daraus ergibt sich, daß das beide umschließende Band der Treue nicht gelöst wurde, sondern weiterhin besteht.

1) Vgl. Brand zu § 67 DBG S. 449 ff. und Fischbach zu § 67 DBG S. 472 ff.

Man hat den Pensionszustand als eine Nachwirkung des Arbeitsverhältnisses bezeichnet [2]) und hat sich hierfür auf die Formulierung des § 2, I Nr. 1 des Arbeitsgerichtsgesetzes berufen, wo die Zuständigkeit der Arbeitsgerichte für Rechtsstreitigkeiten aus den Nachwirkungen eines Arbeitsverhältnisses begründet werde; damit ist aber bestimmt nichts über die Rechtsnatur des Pensionsverhältnisses gesagt.

Dem gegenüber ging Lutz Richter [3]) davon aus, daß das Arbeitsverhältnis ein schuldrechtlicher Organismus sei, der nach dem Ausscheiden aus dem Betrieb sich auch weiter entfalte und so vor allem in der Pensionszahlung einerseits und noch bestehenden Pflichten des Gefolgsmannes anderseits zum Ausdruck komme Der Akt der Zurruhesetzung bedeute daher unter Umständen nur eine „Zäsur" in dem Arbeitsverhältnis.

Richter will dabei unterscheiden, ob die Zusage zu Beginn oder während des Laufes des Arbeitsverhältnisses gegeben werde, dann soll das Ruhegeldversprechen noch zum Organismus gehören. Werde es aber erst bei oder nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegeben, so gehöre es nicht zum ursprünglichen Organismus, sondern trete als neuer Organismus hinzu. — Damit kommt Richter schon nahe an die Anschauung und Gestaltung des Ruhestandsverhältnisses, wie sie heute durch das AOG. gegeben ist.

Führer und Gefolgschaft sind in der Betriebsgemeinschaft miteinander verbunden. Dadurch, daß ein viele Jahre im Betrieb tätiger Gefolgsmann [4]) aus dem Betrieb ausscheidet und nun vom Unternehmer Altersrente bezieht, scheidet er nicht aus der Betriebsgemeinschaft aus [5]). Das zeigt sich namentlich deutlich bei Werksfeiern, wie z. B. der Feier des 1. Mai, wo gerade diese Arbeitsveteranen in der Regel vom Betriebsführer eingeladen werden und bei der Feier einen besonderen Ehrenplatz einnehmen [6]).

2) So Schmitt S. 36; vgl. auch Hueck-Nipperdey II, S. 626, Anm. 19.

3) In NZfA Sp. 529 ff. (Sp. 535).

4) Und um solche kann es sich in unserem Fall ja nur handeln.

5) So auch von der Goltz a. a. O. S. 312 f. (S. 320); vgl. auch Hueck-Nipperdey I, S. 214; ferner Hueck in der Anm. in ARS 22/5 (S. 16); ferner Denecke in DAR 1937, S. 74 ff. und Prieß a. a. O. Das LAG Königsberg spricht hier (ARS 4/113) von einer moralischen Zugehörigkeit zum Betrieb.

6) Vgl. auch Heil a. a. O.

Es mag hier wiederum ein Vergleich mit dem in den Ruhestand versetzten Beamten angezogen werden. § 67, I DBG. bestimmt: „Das Beamtenverhältnis endet mit dem Eintritt in den Ruhestand." Gleichwohl wird auch in den weiteren Bestimmungen vom Ruhestandsbeamten (nicht Ruhegehaltsempfänger) gesprochen und es werden eine Reihe von Pflichten für ihn beibehalten, die schon vorher bestanden. Nur die typisch durch die Arbeitsleistung bedingten Pflichten fallen weg.

2. Die Pflichten, die noch bestehen sind wesentlich verschieden von den früheren. Es ist hierbei m. E. zu unterscheiden, ob das Versprechen der Ruhegeldzahlung bei Begründung oder während des Laufes des Arbeitsverhältnisses gegeben wurde, oder ob dies erst bei oder nach Beendigung der Fall war.

a) Ist die erstere Sachlage gegeben, so wird die spätere Ruhegeldzahlung ganz überwiegend aufgefaßt werden als eine nachträgliche Bezahlung des bereits verdienten Lohnes. Der Gefolgsmann wird sich daher während des Arbeitsverhältnisses auch mit einem etwas niedrigeren Lohn zufrieden geben [7]). Zudem besteht in der Regel beim Ausscheiden bereits ein Rechtsanspruch auf die Zahlung der Rente. Demnach beschränken sich hierbei die Pflichten des Gefolgsmannes auf ein Mindestmaß. Es würde einen Verstoß gegen seine Pflichten bedeuten, wenn er dem Unternehmer nunmehr Konkurrenz machen würde, oder wenn er sich in übler Weise gegen den Unternehmer persönlich aufführen würde [8]).

Ist der Gefolgsmann wegen Alters ausgeschieden, so muß es ihm unbenommen bleiben, seine noch vorhandene Arbeitskraft anderweitig einzusetzen; gleichgültig, ob er hierbei einen großen Verdienst hat oder nicht. Ist er dagegen wegen Dienstunfähigkeit ausgeschieden, z. B. wegen eines Dienstunfalles, so ist er im Falle seiner Gesundung verpflichtet, die Arbeit bei dem Unternehmer wieder aufzunehmen. Tritt er bei einem andern Unternehmer in Dienst, so erlischt die Verpflichtung des ersten Unter-

7) Vgl. hierzu den dem Urteil des LAG Düsseldorf in ARS 31/3 zugrunde liegenden Sachverhalt.

8) Vgl. RAG in ARS 22/5 mit zustimmender Anm. von Hueck; ferner LAG Frankfurt/Main in ARS 10/21 (S. 24); ferner Hueck-Nipperdey I, S. 214; Budziszewski in Arb.Ger. 1930, S. 415; Arb.Ger. München in Arb.Ger. 1930, S. 299.

nehmers zur Rentenzahlung, denn diese stand unter der selbstverständlichen Voraussetzung, daß der Gefolgsmann arbeitsunfähig sei.

b) Wird das Ruhegeld dagegen bei oder nach Ausscheiden aus dem Betrieb gewährt, so bestand hierauf kein Rechtanspruch. Es ist also ein reiner Ausfluß der Fürsorgepflicht des Unternehmers. Demnach muß die Bindung und Verpflichtung des Gefolgsmannes eine stärkere sein. Wurde das Versprechen bei Ausscheiden wegen eines Betriebsunfalles gegeben, so ist wie oben unter a) zu entscheiden. Zum selben Ergebnis muß man hier aber auch kommen, wenn das Versprechen bei Ausscheiden wegen Alters gegeben wird. Denn offensichtlich wird es gegeben, um dem Gefolgsmann einen sorgenfreien Lebensabend zu sichern, nicht aber dazu, ihm ein ständiges Einkommen neben andern Einnahmen aus Arbeitsverhältnissen zufließen zu lassen. Nimmt demnach der Gefolgsmann nach dem Ausscheiden wegen Alters eine Stellung an, die g e e i g n e t ist, ihm den v o l l e n Lebensunterhalt zu sichern, so entfällt die Pflicht des Unternehmers zur Zahlung der Rente. Insofern ähnelt das Ruhestandsverhältnis demjenigen des Handlungsgehilfen mit bezahlter Karenz im Sinne der §§ 74 ff. HGB. Jedoch mit dem Unterschied, daß dem Handlungsgehilfen eine Rechtspflicht zur Unterlassung der Arbeit auferlegt ist, während beim Ruheständler die freiwillige Unterlassung Voraussetzung für den Rechtsanspruch auf Bezahlung ist.

II. Der Gefolgsmann muß üblicherweise eine Reihe von Jahren im Betriebe des Unternehmers beschäftigt gewesen sein, dies wird allgemein mit Wartezeit bezeichnet. Ferner muß er dienstunfähig sein oder ein gewisses Alter erreicht haben. In vielen Fällen ist ferner notwendig, daß der Unternehmer die Zuruhesetzung a u s s p r i c h t. Es fragt sich, wie diese Umstände rechtlich zu beurteilen sind.

1. Sieht die Ruhegeldregelung vor, daß mit Eintritt der Dienstunfähigkeit oder mit dem bestimmten Alter die Verpflichtung zur Zahlung der Rente eintreten soll, so sind diese beiden Tatsachen Bedingungen i. S. des § 158 BGB. Der Anspruch auf Zahlung entsteht dann unmittelbar mit dem Abschluß des Ver-

trages. Die Wirkungen werden aber erst mit dem Eintritt der Bedingung ausgelöst [9]).

2. Sieht dagegen die Regelung des Ruhegeldes vor, daß der Unternehmer bei Eintritt des Alters bzw. der Dienstunfähigkeit und bei Erfüllung der Wartezeit die Rentenberechtigung ausdrücklich festzustellen habe, so ist die Entstehung der Ruhegeldansprüche doppelt bedingt. Einmal durch das Vorliegen des Alters usw. und dann durch die Erklärung der Zuruhesetzung von seiten des Unternehmers. Gibt der Unternehmer die Erklärung nicht ab und steht sie nicht in seinem freien Belieben, so kann der Gefolgsmann, wenn die ersten Bedingungen eingetreten sind, auf Abgabe der Erklärung klagen [10]).

III. Die Bestimmung der Wartezeit dürfte kaum Schwierigkeiten bereiten. War der Gefolgsmann infolge der Wirtschaftskrise entlassen worden und wird er nun wieder in den Betrieb aufgenommen, ohne daß er ständig in einem andern beschäftigt gewesen wäre, so wird die Zeit vor der Entlassung und die Zeit seit der Wiedereinstellung zusammenzurechnen sein. — Auch wenn der Gefolgsmann auf Anordnung des Unternehmers in einem andern, dem Unternehmer ebenfalls gehörenden Betrieb übertritt, dürfte eine Zusammenrechnung der Dienstzeit geboten sein, sofern nicht ein vollständig neuer Dienstvertrag abgeschlossen wird. — Die Unterbrechung der Dienstzeit durch Arbeits- oder Wehrdienst darf dem Wehr- (Arbeits-) pflichtigen nicht zum Nachteil gereichen, § 32 Wehrgesetz. Nach § 3, II, 2 der VO. über Fürsorge für Soldaten und Arbeitsmänner vom 30. 9. 1936 (RGBl. I, S. 865) ist die Zeit der erfüllten aktiven Dienstpflicht auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit anzurechnen, wenn der Soldat in den früheren oder in einen anderen Betrieb eintritt und der Dauer der Betriebszugehörigkeit Ansprüche aus dem Beschäftigungsverhältnis abhängen. Demnach ist eine Unterbrechung für den Gefolgsmann ohne Nachteil [11]).

IV. Ist die Entstehung des Ruhegeldanspruches von der Feststellung des Unternehmers abhängig, daß der Arbeiter dienst-

9) Insofern unrichtig bei M. Richter S. 17.

10) Vgl. hierzu RAG in ARS 17/90 (S. 94), dagegen Volkmar in der Anm. hierzu; vgl. auch M. Richter S. 17.

11) Vgl. auch Dietz, a. a. O. zu § 32, Anm. VI, 4, S. 220.

unfähig ist, so fragt es sich, was darunter zu verstehen ist und wie weit eine solche Entscheidung der Nachprüfung durch die Gerichte unterliegt.

1. Sieht die Ruhegeldregelung vor, daß es dem Unternehmer vollständig überlassen bleibt, festzustellen, ob der Gefolgsmann dienstunfähig ist oder nicht[12]), so ist eine Nachprüfung dieser Entscheidung durch die Gerichte nicht möglich. Der Gefolgsmann scheidet aus, gleichgültig ist hierbei, ob er tatsächlich dienstunfähig ist oder ob dies nicht der Fall ist.

2. Häufig wird in den Ruhegeldregelungen auch auf § 30 a. F. AVG[13]) oder auf § 1255, II RVO. Bezug genommen.

a) Wird auf § 30 a. F. AVG. nicht verwiesen, aber der dort festgelegte Begriff der Berufsunfähigkeit verwandt[14]), so ist der Begriff nicht nach § 30 a. F. AVG, sondern aus dem Vertrag heraus festzustellen, „er verlangt nicht eine Minderung der Berufsfähigkeit gegenüber der Zeit des Diensteintrittes und gegenüber andern gleichartigen Arbeitnehmern, wohl aber das ursprüngliche Vorhandensein einer Berufsfähigkeit und eine Verschlechterung dieses Zustandes“[14]).

b) Wird dagegen der § 30 a. F. AVG unmittelbar angezogen, so ist der dort festgelegte Begriff zu übernehmen und es sind die vom Reichsversicherungsamt hierzu ergangenen Entscheidungen zu berücksichtigen.

c) Ist § 1255, II RVO. unmittelbar in die Vereinbarung aufgenommen[15]), so ist der Begriff aus der RVO. zu übernehmen. Doch ist es nicht notwendig, daß durch Rentenbescheid die Invalidität festgestellt ist, wenngleich eine ausdrückliche Abhängigmachung davon möglich ist; es genügt vielmehr jede Feststellung des Vorliegens der Invalidität und die bestimmte Erklärung sei es des Unternehmers oder des Arbeiters, das Arbeitsverhältnis zu lösen. Dem Rentenbescheid kommt also keine konstitutive Bedeutung zu. Das hat zur Folge, daß im arbeitsgerichtlichen Verfahren eine selbständige Feststellung zulässig und

12) Vgl. z. B. den Sachverhalt der dem Urteil des RAG in ARS 10/563 zugrunde liegt.

13) § 30 AVG ist durch VO vom 17. 5. 34 neugefaßt; jetzt § 26 AVG.

14) Vgl. RAG in ARS 13/419.

15) So z. B. in dem Fall RAG in ARS 26/24.

geboten ist[16]). — Verzögert der Unternehmer wider Treu und Glauben die Feststellung der Zuruhesetzung und beschäftigt er den Gefolgsmann weiter, obwohl dieser offensichtlich invalide ist, so ist der Fall der Zurruhesetzung als eingetreten zu betrachten, § 162 BGB., dies ergibt sich daraus, daß die Tatsache der Abgabe der Erklärung als Bedingung zu behandeln ist.

V. Der Akt der Zurruhesetzung.

Wie wir sahen, endet mit der Zurruhesetzung des Gefolgsmannes das Verhältnis der Treue und Fürsorge nicht. Zu untersuchen ist, ob der Akt der Zurruhesetzung eine Kündigung darstellt, also nach seitherigem Recht das Arbeitsverhältnis einseitig restlos auflösen würde und ob damit die Anwendbarkeit der Kündigungsschutzvorschriften gegeben ist.

1. Da die Kündigung die einseitige Auflösung des Arbeitsverhältnisses ist, so scheiden alle Fälle aus, in denen der Gefolgsmann sich mit dem Eintritt des Ruhegeldfalles vertraglich einverstanden erklärt hat. So all diejenigen Fälle, in denen das Arbeitsverhältnis von vornherein auf bestimmte Zeit gestellt ist, so auf das 65. Lebensjahr, denn dann läuft das Arbeitsverhältnis von selbst ab; der Ruhestand tritt ohne weiteres ein[17]). Die Erklärung des Unternehmers, daß der Gefolgsmann in Ruhestand trete, ist dann lediglich die Bestätigung des bereits vorliegenden Zustandes, also rein deklaratorisch[18]).

So liegt der Fall auch, wenn Dienstunfähigkeit vorliegen muß, damit die Pflicht zur Ruhegeldzahlung eintritt, oder wenn die Feststellung der Dienstunfähigkeit vom Unternehmer nach billigem (von den Gerichten nachprüfbarem) Ermessen, § 315 BGB., erfolgen soll[19]).

2. Oft steht es im freien Ermessen des Unternehmers, ob er den Gefolgsmann in den Ruhestand versetzen will oder nicht. Versetzt der Unternehmer in Ausübung dieses Rechtes einen Gefolgsmann in den Ruhestand zu einer Zeit, da dieser, objektiv ge-

16) Vgl. die in der Anm. 15 angeführte Entscheidung und die Anm. von Dersch auf S. 33 hierzu.

17) Vgl. Aubele a. a. O. S. 101 und Lutz Richter NZfA 1931, Sp. 541.

18) Vgl. RAG in ARS 26/25 mit zustimmender Anm. von Hueck.

19) So Aubele a. a. O. S. 102; Lutz Richter a. a. O. Sp. 541.

sehen, noch arbeitsfähig ist, wenn auch vielleicht nicht in dem Maße wie früher, so ist eine derartige Entscheidung als Kündigung anzusehen. Denn es kann dem Gefolgsmann nicht zugemutet werden, von heute auf morgen sich mit den niederen Bezügen abzufinden zu einer Zeit, da er noch nicht damit rechnen konnte, in den Ruhestand versetzt zu werden. Insoweit bedarf er des Schutzes gegen eine vorzeitige Maßnahme des Unternehmers.

Trifft der Unternehmer seine Entscheidung dagegen in einem Zeitpunkt, in dem naturgemäß die Ueberleitung in den Ruhestand zu erfolgen hat, da der Gefolgsmann seine Stelle nicht mehr auszufüllen vermag, so wird man die Erklärung des Unternehmers, daß nun der Arbeiter in den Ruhestand trete, nicht als Kündigung auffassen dürfen, sondern lediglich als einen von ihm gemäß seiner Fürsorge- und Treuepflicht zu erwartenden Akt, der die nun „selbstverständliche" Ueberleitung in den Ruhestand herbeiführt; dies wird im allgemeinen bei einem Alter von 65 Jahren gegeben sein. Eine Kündigung kann dann darin nicht gesehen werden.

3. Es war seither weiter streitig, ob eine Kündigung dann notwendig ist, wenn vertraglich ein Endpunkt des Arbeitsverhältnisses vereinbart war und nun der Gefolgsmann über diesen Zeitpunkt hinaus noch beschäftigt wird, ohne daß ein neuer Endpunkt festgesetzt würde. Die Frage stellt sich wenn z. B. der Unternehmer mit einem Arbeiter vereinbart hatte, daß er mit der Vollendung des 65. Lebensjahres ausscheide und nunmehr der Arbeiter nach Eintritt dieses Zeitpunkts dem Einverständnis mit dem Unternehmer weiter arbeitet. Es wurde vielfach angenommen [20]), daß das Arbeitsverhältnis alsdann gemäß § 625 BGB. bestimmte Zeit verlängert sei, so daß also eine Kündigung notwendig wäre. Dies würde im Grundsatz zutreffen, da ja eine Verlängerung des Arbeitsverhältnisses vorliegt. Aber bei einem Arbeitsverhältnis, in dem die Abrede der Beendigung getroffen ist, dürfte § 625 BGB. doch als stillschweigend ausgeschlossen gelten. Der Gefolgsmann ist jederzeit darauf gefaßt, daß er nun in den Ruhestand tritt und hat sich auf eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses vorbereiten können. Die Zäsur zwischen aktivem Arbeitsverhältnis und Pensionsverhältnis wird bei einer

20) Vgl. M. Richter a. a. O. S. 26; Lutz Richter NZfA 1931, Sp. 541/542.

einstweiligen Weiterbeschäftigung auch nicht mehr als eine so starke empfunden werden, daß dem Gefolgsmann der Kündigungsschutz zuteil werden müßte, wenn er noch eine Zeit länger im Betrieb verbleibt. Gleichgültig ist es hierbei, ob der Gefolgsmann noch voll dienstfähig war oder nicht[21]).

§ 5. Vermeidung des Eintrittes der Ruhegeldverpflichtung.

I. Die Anfechtung des Ruhegeldversprechens.

Die vertragliche Zusage von Ruhegeld unterliegt den allgemeinen Regeln über Willenserklärungen[1a]). Vor allem wird sich der Unternehmer in den Fällen von der Verpflichtung zur Ruhegeldzahlung lösen können, in denen der Gefolgsmann eine Erklärung oder eine Handlung des Unternehmers nach Treu und Glauben als Angebot zur Ruhegeldzahlung auffassen durfte, das er seinerseits annahm, also in den Fällen des stillschweigenden Zustandekommens einer Ruhegeldvereinbarung. Der Unternehmer kann dann seine Erklärung anfechten, § 119, I BGB. Er ist dann allerdings dem Gefolgsmann zum Ersatz des Vertrauensschadens verpflichtet, den dieser dadurch erleidet, daß er auf die Gültigkeit der Erklärung vertraute, also etwa eine günstigere Stellung ausschlug. In den meisten Fällen wird ein solcher Schaden überhaupt nicht entstanden oder doch sehr gering sein. Es ist insbesondere nicht richtig, wenn Schmitt[1]) ausführt, der Gefolgsmann könne verlangen, so gestellt zu werden, wie wenn eine Anfechtung überhaupt nicht stattgefunden hätte. Denn nach § 122 BGB. hat der

21) Vgl. dagegen M. Richter a. a. O. S. 25/26. Vgl. auch. Lutz Richter NZfA 1931, Sp. 544, der hier einen Gestaltungsakt eigener Art annehmen will, wobei er den Fall ausscheidet, daß mit einem dienstunfähigen Gefolgsmann das Arbeitsverhältnis fortgesetzt werde; dies sei, im Gegensatz zu einem fortgesetzten Arbeitsverhältnis mit einem noch dienstfähigen Gefolgsmann, ohne Kündigung auflösbar; da die Dienstunfähigkeit einen wichtigen Grund für die fristlose Entlassung abgebe, so sei das minder Schwere der Versetzung in den Ruhestand zuzulassen.

1a) Soweit die Regelung des Ruhegeldes in einer TO getroffen ist, kommt eine Anfechtung überhaupt nicht in Frage. Enthält die BO eine entsprechende Regelung, so muß dem Betriebsführer das Recht zugebilligt werden, im Falle des Irrtums eine Abänderung der BO zu erlassen.

1) A. a. O. S. 25.

Anfechtende lediglich den Vertrauensschaden zu ersetzen, dieser kommt aber in den vorliegenden Fällen dem Erfüllungsinteresse nicht gleich.

II. Wenn der Unternehmer stirbt, die Erben die Erbschaft ausschlagen, der Fiskus aber das Vermögen liquidiert zur Bezahlung von Schulden, so greift folgende Regelung ein: Schon entstandene Ruhegeldansprüche sind versicherungsmathematisch zu berechnen und bei der Liquidation kapitalisiert zu berücksichtigen. Ist die Wartezeit noch nicht erfüllt oder liegen die weiteren Bedingungen des Alters oder der Arbeitsunfähigkeit noch nicht vor, so besteht kein Anspruch (vgl. hierüber eingehender unter IV, S. 38—39).

Ebenso ist bei der Auflösung von juristischen Personen des Handelsrechts zu entscheiden.

III. Kündigung und Entlassung bei einem Arbeitsverhältnis, in in welchem eine Pensionsabrede enthalten ist[2]).

Durch eine berechtigte Kündigung oder Entlassung verliert der Gefolgsmann in der Regel seine Anwartschaft auf das Ruhegeld[3]).

Es ist grundsätzlich davon auszugehen, daß der Unternehmer, wenn er eine Ruheversorgung in Aussicht stellt, sich nicht des Rechtes begibt, das Arbeitsverhältnis aufzulösen und damit auch die Aussicht auf eine Pension zu zerstören. Vor allem ist nicht anzunehmen, daß er einen Dienstvertrag auf Lebenszeit des Gefolgsmannes abgeschlossen hat. Eine dahingehende Regelung könnte sich nur durch Auslegung des Vertrages ergeben[4]). Wenn auch so dem Unternehmer es freisteht, dem Gefolgsmann zu kündigen, so ist doch im einzelnen Falle zu prüfen, ob die Ausübung dieses Rechtes gegen Treu und Glauben verstößt, d. h. ob sie nur zu dem Zwecke erfolgt, die Entstehung der Ruhegeldverpflichtung zu verhindern. Dies ist sowohl möglich in der Weise, daß der Unternehmer kündigt, um dem Gefolgsmann die Erreichung der Wartezeit unmög-

2) Vgl. hierzu Hagemann a. a. O. S. 29/32; Schmitt a. a. O. S. 30/32; M. Richter a. a. O. S. 30.

3) Vgl. auch RAG in ARS 33/107.

4) Vgl. RAG in ARS 28/111; 28/169.

lich zu machen, oder daß er die Kündigung in einem Zeitpunkt ausspricht, in dem sich der Gefolgsmann dem Zustand der Arbeitsunfähigkeit oder der festgelegten Altersgrenze nähert. Ergibt die Prüfung des Einzelfalles, daß es sich um eine solche Kündigung handelt, so ist sie, da sie den guten Sitten widerstreitet, nichtig. Es ist hier jedoch nicht der Platz, auf das Problem der sittenwidrigen Kündigung einzugehen. — Ist der Gefolgsmann schon nahe der Grenze der Erreichung der Wartezeit oder der Dienstunfähigkeit, so ist gemäß § 162 BGB. die Bedingung als eingetreten zu behandeln, so daß die Wartezeit als erfüllt zu behandeln ist und bei Vorliegen der weiteren Voraussetzungen auf Abgabe der Zurruhesetzungserklärung geklagt werden kann. Bei der Annäherung an die Grenze der Arbeitsunfähigkeit — daß die Wartezeit erfüllt ist, wird vorausgesetzt — gilt diese als eingetreten, ebenso gilt das 65. Lebensjahr als erreicht. Doch entsteht die Verpflichtung zur Ruhegeldzahlung nur in dem Ausmaße, wie es der Vertrag oder die übliche Regelung vorsah.

Hat sich der Gefolgsmann einen schweren Verstoß gegen den Unternehmer zuschulden kommen lassen, so ist dieser berechtigt, das Arbeitsverhältnis zu lösen und so die Aussicht des Gefolgsmannes auf Ruhegeld zu vernichten. Das muß gelten ohne Rücksicht darauf, ob der Arbeiter bereits die Wartezeit erfüllt hat, oder ob dies noch nicht der Fall ist.

Häufig enthalten die Arbeitsverträge, die eine Ruhegeldzusage enthalten, die Bestimmung, daß sie nur aus einem wichtigen Grunde gekündigt werden können [5]). Liegt ein solcher Grund vor und kündigt der Unternehmer, so entfällt der Anspruch auf Ruhegeldzahlung [6]). Ist aber die Wartezeit schon erfüllt und der wichtige Grund zur Kündigung erst nach Ablauf der Wartezeit eingetreten, jedoch während des aktiven Dienstverhältnisses, so erhält der Gefolgsmann bei einer nunmehrigen Lösung aus wichtigem Grunde doch ein Ruhegeld [7]). Inwieweit der Unternehmer sich nun von dieser Verpflichtung lösen kann, wird unten S. 46 ff. erörtert werden.

5) Vgl. den Fall in ARS 27/236 und in ARS 33/3.

6) Vgl. RAG in ARS 26/16 und in 28/331.

7) In ARS 28/331.

Daß nicht jede berechtigte fristlose Entlassung notwendig den Anspruch auf Ruhegeld beseitigt, hat das RAG. ausgesprochen [7]), doch hierbei mit Recht darauf hingewiesen, daß sich eine solche von der Regel abweichende Regelung aus dem Vertrag ergeben müsse.

Inwieweit ein wichtiger Grund zur Kündigung gegeben ist, ist nach dem Einzelfall zu entscheiden. Er wird vorliegen, „wenn dem Kündigenden die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach dem Sinn und Wesen der Arbeits- und Betriebsgemeinschaft und der Art des Arbeitsverhältnisses unter Berücksichtigung der beiderseitigen Treuepflicht nicht zugemutet werden kann" [8]).

Es ist ist letzter Zeit namentlich häufig die Frage aufgetaucht, inwiefern die Nichtariereigenschaft einen wichtigen Grund zur Kündigung abgeben kann. Das RAG. entschied den Fall, daß leitende jüdische Aerzte, die nicht Beamte sind und die auf Grund des § 6, I der 2. VO. zum Reichsbürgergesetz vom 21. 12. 35 i. V. m. § 4, I der 1. VO. vom 14. 11. 35 mit dem 31. 3. 36 ausscheiden, dahin [10]), daß mit dem Ablauf des 31. 3. 36 die Verträge erlöschen, und damit auch die vertraglichen Grundlagen des Ruhegeldanspruches wegfallen.

Bei öffentlichen Körperschaften dürfte die Zugehörigkeit zur jüdischen Rasse immer ein wichtiger Grund zur Kündigung sein. Ob dadurch eine Ruhegeldzusage hinfällig wird, hat das RAG. verschieden entschieden, wobei allerdings — aus den mitgeteilten Sachverhalten war es nicht ersichtlich — der Vertragsinhalt eine solche unterschiedliche Beurteilung bedingt haben mag. In der Entscheidung vom 20. 3. 37 [11]) vertritt das RAG. den Standpunkt, daß die Rassezugehörigkeit einen wichtigen Grund sogar zur fristlosen Entlassung abgeben kann, daß aber, wenn dem wegen seiner Zugehörigkeit zur jüdischen Rasse gekündigten Angestellten für bestimmte Fälle ein Ruhegeld zugesagt ist, zu prüfen sei, ob der Fall der Kündigung wegen der Rassezugehörigkeit, der bei der Festsetzung der Ruhegehaltsbestimmung noch nicht berücksichtigt werden konnte, nicht einem der Fälle, unter denen die Ruhegehaltsgewährung vorgesehen ist, gleichgeachtet werden könne.

8) So § 103, 2 des Akademie-Entwurfes.
10) RAG in ARS 33/3 (S. 6).
11) In ARS 29/291.

Dem gegenüber hat das RAG. in der Entscheidung vom 6. 2. 37[12]) festgestellt, daß die Nichtaufnahme eines jüdischen Orchestermitgliedes in die Reichsmusikkammer für die anstellende Stadtgemeinde einen wichtigen Grund zur fristlosen Lösung des Dienstverhältnisses bilde. Mit der Lösung des Dienstverhältnisses entfalle nicht nur der Weiteranspruch auf Gehaltszahlung, sondern auch ein ihm zugesichertes Ruhegehalt.

Sehr richtig weist das LAG. Duisburg[13]) darauf hin, daß das, was die Entlassung eines Juden herbeiführt, nicht die bereits von je vorhandene Nichtariereigenschaft des Gefolgsmannes sei, sondern die allgemeine Auffassung, die sich in den letzten Jahren über die Möglichkeit der Beschäftigung eines Nichtariers bei einer Gemeindeverwaltung gebildet habe. Ausschlaggebend ist aber, daß eine Gemeinde den Angestellten das Ruhegehalt als Ausgleich für den Wegfall der Verdienstmöglichkeit zusagen wollte, der diesen durch Alter oder durch die körperlichen oder geistigen Gebrechen entsteht. Ein solcher Grund liegt aber bei dem wegen seiner Rassezugehörigkeit Entlassenen nicht vor.

Ob in der freien Wirtschaft die Zugehörigkeit zur jüdischen Rasse einen wichtigen Grund zur Kündigung abgibt und u. U. die Entziehung der Ruhegehaltsberechtigung rechtfertigt, ist nach dem Einzelfall zu entscheiden.

IV. Es ist weiter zu untersuchen, wie die Stillegung eines Betriebes das Arbeitsverhältnis mit Ruhegeldabrede beeinflußt[14]).

Vorweg ist festzustellen, daß bereits entstandene Ruhegeldansprüche dadurch nicht berührt werden; der Unternehmer hat also auch weiterhin Ruhegeldzahlungen zu leisten.

Kündigt der Unternehmer wegen der Betriebsstillegung einem Gefolgsmann, bei dem die Wartezeit noch nicht erfüllt ist, so entsteht kein Ruhegeldanspruch. Es fragt sich, ob dies auch gilt, wenn dem Gefolgsmann nur aus wichtigem Grunde gekündigt werden darf, d. h. also: Stellt die Betriebsstillegung einen wichtigen Grund zur Kündigung dar? Das ist m. E. zu verneinen, denn es ist kein in der Person des Gefolgsmannes liegender Grund, der hier die Kündigung veranlaßt. Es ist daher

12) In ARS 29/298.
13) RAG in ARS 31/104.
14) LAG Bielefeld in ARS 16/83.

der Gefolgsmann so zu stellen, wie wenn sämtliche Bedingungen eingetreten wären; er kann daher Ruhegeldzahlung verlangen. Selbst wenn der Unternehmer durch wirtschaftliche Not zur Stillegung gezwungen wurde, muß grundsätzlich bis zur Grenze der Leistungsfähigkeit an diesem Standpunkt festgehalten werden[15]). Ebenso liegt der Fall, wenn der Gefolgsmann die Wartezeit bereits erfüllt hat und ihm nun gekündigt wird, dann entsteht damit, mag er nun die weiteren Voraussetzungen des Alters oder der Dienstunfähigkeit erfüllen oder nicht, für ihn der Ruhegeldanspruch, da der Unternehmer es ihm unmöglich machte, daß er die weiteren Bedingungen für die Zurruhesetzung während seiner Zugehörigkeit zum Betrieb erreicht. Doch muß der Gefolgsmann in beiden Fällen sich anrechnen lassen, was er verdient oder böswillig zu verdienen unterläßt.

V. Führt der Gefolgsmann seine Invalidität zu dem Zwecke herbei, daß er Ruhegeldansprüche erlangen solle, so gilt die Invalidität als nicht eingetreten, § 162, II BGB., so daß der Ruhegeldanspruch nicht entsteht[16]). Dies muß gelten ohne Unterschied, ob der Gefolgsmann seine Dienstunfähigkeit zu einer Zeit herbeiführt, in der die notwendige Wartezeit schon um ist, oder ob er dies vorher tat; in beiden Fällen verliert er seinen Anspruch gegen den Unternehmer auf Feststellung des Vorliegens der Invalidität und des Eintrittes der Ruhegeldzahlung, wodurch ja die Entstehung des Ruhegeldanspruches bedingt ist.

VI. Von Interesse ist hier noch, welchen Einfluß der Selbstmord hat, wenn die sonstigen Voraussetzungen für die Entstehung des Anspruchs gegeben sind[17]). Wird der Selbstmord begangen zu einer Zeit, da das Arbeitsverhältnis noch besteht, so erhalten die Hinterbliebenen, sofern ihre Versorgung zugesichert wurde, Witwen- und Waisengeld. Der Selbstmord hat also nicht die Wirkung der Vereitelung des Anspruchs wegen Herbeiführung des höchstens Grades der Dienstunfähigkeit. Denn die Fürsorgepflicht des Unternehmers umfaßt nicht nur die

15) Vgl. auch Hueck in DAR 1933, S. 80 und S. 109 mit der dort angeführten Rechtsprechung und Literatur; vor allem S. 82 und RAG in ARS 18/300. So auch Stoll in DAR 1934, S. 255 ff.

16) Vgl. auch M. Richter a. a. O. S. 20.

17) Vgl. die den Urteilen RAG in ARS 11/170; 24/249 zugrunde liegenden Sachverhalte.

Pflicht, für den Gefolgsmann persönlich zu sorgen, sondern auch die Pflicht, für die Familie des Arbeiters zu sorgen. Für die Familie tritt nun derselbe Notstand ein, ob der Arbeiter eines natürlichen Todes starb oder ob er sein Leben durch Selbstmord beendete. Einwenden kann man hier vielleicht, es sei dann ungerecht, dem Arbeiter das Recht auf eine Rente abzusprechen in den Fällen der Selbstverstümmelung, denn die Familie leide ebenfalls darunter. Doch läßt sich die unterschiedliche Behandlung dadurch rechtfertigen, daß die Familie bei Selbstmord des Gefolgsmannes schlechthin und endgültig den Ernährer verliert, während bei der Selbstverstümmelung es dem Arbeiter immer noch möglich ist, durch Ausübung einer andern Tätigkeit sein und seiner Angehörigen Leben zu fristen.

§ 6. Die Dauer der Ruhegeldzahlung.

I. Nach dem RAG.[1]) geht der Sinn des Ruhegeldanspruches dahin, „daß der Arbeiter oder Angestellte, der seinerseits die ihm aus dem Arbeitsvertrag obliegende Leistung nicht mehr vollbringen kann, statt des die Gegenleistung für seine laufende Arbeit darstellenden Arbeitslohnes in Nachwirkung des Arbeitsvertrages als Entgelt für seine früheren Leistungen ein Unterhaltsgeld oder einem Unterhaltszuschuß erhalten soll". Dies ist dahin zu ergänzen, daß dem Gefolgsmann nach Ausscheiden aus dem Betrieb ein ruhiger Lebensabend gesichert werden soll. Es ist dabei zu unterscheiden, ob das Ruhegehaltsversprechen schon während des Arbeitsverhältnisses oder erst an dessen Ende gegeben wurde. Wurde das Versprechen schon bei Beginn oder während des Arbeitsverhältnisses gegeben, so muß die spätere Ruhegeldzahlung unbedingt als nachträglich bezahlter Lohn aufgefaßt werden. Erfolgt die Zusage dagegen erst bei oder nach Ende des Arbeitsverhältnisses, so ist sie mehr getragen von dem Gedanken der Fürsorge und steht daher auch mehr unter diesem. In beiden Fällen aber ist der Zweck, dem Gefolgsmann einen ruhigen Lebensabend zu verschaffen, Bei Witwenrenten ist der Zweck derselbe, bei Waisenrenten vor allem, den Ernährer zu

1) RAG in ARS 31/173.

ersetzen. Aus dem Zweck heraus ist auch die Dauer der Ruhegeldzahlung bedingt. Sie erstreckt sich bei Alters- und Witwenrenten im allgemeinen auf die Dauer des Lebens des Berechtigten, bei Waisenrenten dagegen entweder bis zu einem bestimmten Lebensalter, so des 16. oder 18. Jahres, oder auch bis zu dem Zeitpunkt, da die Waisen in der Lage sind, sich selbst zu versorgen [2]).

Es ist nicht richtig, wenn Schmitt [3]) das Versprechen einer Witwen- und Waisenrente als Verlängerung der Zahlung der Pension an den Gefolgsmann betrachtet. Denn entweder ist diesem ein selbständiges Recht zugesagt, oder aber es ist mit dem Gefolgsmann von vornherein die Zahlung einer solchen Rente vereinbart, wodurch Witwe und Waise ebenfalls, gemäß § 328 BGB., ein selbständiges Recht erhalten. Es liegt doch gerade im Wesen und Zweck der Pension, nicht nur den Gefolgsmann persönlich sicherzustellen, sondern vor allem der Familie, die den Ernährer verlor, unterstützend beizustehen.

Erklärt der Unternehmer einfach, er pensioniere den Gefolgsmann, so ist dies grundsätzlich dahin auszulegen, daß er ihm lebenslänglich die Leistungen zu entrichten hat [4]). Doch ist auch möglich, daß die Verpflichtung zur Ruhegeldzahlung auf eine gewisse Zeitdauer beschränkt ist, so namentlich dann, wenn dies ausdrücklich vereinbart wurde, oder wenn sich aus den Umständen des Falles ein dahingehender Wille feststellen läßt [5]).

II. 1. Es besteht durchaus die Möglichkeit, daß sich der Unternehmer vertraglich vorbehält, die Pension frei zu widerrufen oder abzuändern; macht er von diesem Recht Gebrauch, so ist dagegen nichts einzuwenden. Doch hat der Gefolgsmann einen Anspruch darauf, nicht schlechter behandelt zu werden als die andern, es sei denn, daß bei ihm besondere Gründe hierfür vorliegen [6]).

2) Vgl. auch den Fall in ARS 25/5.

3) A. a. O. S. 66 unter 1.

4) RAG in ARS 1/119.

5) Vgl. hierzu als Beispiel den Sachverhalt, der den Urteilen RAG in ARS 32/186 und LAG Bielefeld in ARS 32/24 mit Anm. von Hueck zugrunde liegt.

6) Vgl. oben S. 25 dieser Arbeit. Ferner wird von der DAF ein entsprechender Druck ausgeübt werden können, daß ein solcher Vorbehalt nicht zu Mißbrauch führt.

2. Häufig wählt der Unternehmer, um sich freie Hand zu wahren, den Weg, daß er die Zusage mit einer Klausel versieht, so z. B. das Ruhegeld wird gewährt, „bis auf weiteres", „frei widerruflich", „ohne Rechtsanspruch". Es ist zu untersuchen, wie eine solche Klausel ausgelegt werden kann und muß.

a) Die Erklärung des Unternehmers, er pensioniere den Gefolgsmann und zahle ihm bis auf weiteres ein Ruhegehalt, kann so ausgelegt werden, daß er ihn schlechthin zur Ruhe setze, also eine lebenslängliche Rente zu bezahlen übernimmt[7]; lediglich die Höhe des Ruhegeldes sei bis auf weiteres die genannte, er behalte sich also vor, dies nachher zu ändern. Man kann aber die Erklärung des Unternehmers auch so auffassen, daß er nur bis auf weiteres verpflichtet sein will, überhaupt Zahlungen zu leisten, sich hierbei gleichzeitig vorbehalte, die Zahlungen vollständig einzustellen. — Was gemeint ist, muß die Auslegung des Vertrages nach Treu und Glauben unter Berücksichtigung der Fürsorgepflicht des Betriebsführers (§ 157 BGB. i. V. m. § 2 AOG) ergeben. — Hat der Unternehmer von vornherein dem Gefolgsmann einen Anspruch auf Ruhegeld eingeräumt, die Bestimmung der Höhe sich aber vorbehalten, so kann die Klausel „bis auf weiteres" nur so aufgefaßt werden, daß er sich verpflichtet, eine Pension in der angegebenen Höhe zu leisten, gleichzeitig aber sich vorbehält, diese Höhe abzuändern, sei es zugunsten oder zuungunsten des Gefolgsmannes, je nachdem die Umstände des Betriebes es erfordern. — Gibt der Unternehmer erst bei oder nach Ende des Arbeitsverhältnisses ein Versprechen ab, so ist die Feststellung dessen, was er gewollt hat, weit schwieriger und man ist rein auf die Auslegung des Vertrages angewiesen. Doch erscheint es mir als wahrscheinlich, daß der Unternehmer, der ohne eine rechtliche Verpflichtung eine Ruhegeldzahlung auf sich nahm, mit der Klausel „bis auf weiteres" nicht nur zum Ausdruck bringen wollte, daß er eine bestimmte Höhe bis auf weiteres zu bezahlen übernehme, sondern auch, daß er es sich vorbehalte, bei Aenderung der Umstände die Verpflichtung zur Ruhegeldzahlung abzustreifen[8]. Würde er dieses Recht allerdings

7) So RAG in ARS 1/119.

8) Vgl. hierzu auch RAG in ARS 20/203 (S. 206) mit der kritischen Anm. von Hueck.

willkürlich handhaben, so könnte er sich dem Gefolgsmann gegenüber schadensersatzpflichtig machen[9]). Im übrigen hat der Gefolgsmann wie immer einen Anspruch darauf, nicht ohne Grund schlechter behandelt zu werden als die andern Gefolgschaftsmitglieder[10]).

b) Nach dem Grundsatze der Vertragsfreiheit ist es möglich, daß die Klausel „frei widerruflich" vereinbart wird. Sie wird vor allem in den Fällen vorkommen, wo der Unternehmer es sich vorbehielt, ob er dem Gefolgsmann ein Ruhegeld gewährt und in den Fällen, da der Unternehmer erst bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses die Zusage gibt.

Fraglich erscheint, ob der Unternehmer das ihm vorbehaltene Recht willkürlich handhaben darf, oder ob er seine Entscheidung nach billigem Ermessen zu treffen hat. — Die Auslegung der Ruhegeldzusage kann ergeben, daß es sich der Unternehmer vollständig frei vorbehielt, die Zahlung einzustellen[11]). Doch hat auch die Ausübung dieses Rechts daran seine Grenze, daß sie nicht gegen die guten Sitten verstoßen darf.

Im Zweifel wird aber anzunehmen sein, daß der Unternehmer seine Entscheidung nach billigem Ermessen gemäß § 315 BGB. zu treffen hat. Die Entscheidung unterliegt damit der gerichtlichen Nachprüfung.

Kommt man zu der Feststellung, daß es im freien Belieben stehe, also der gerichtlichen Nachprüfung nicht unterliege, ob die Pension weiterbezahlt wird oder nicht, so ist zu erwägen, ob eine solche Vereinbarung überhaupt wirksam ist, ob sie nicht wegen zu großer Freiheit des Schuldners der nötigen Bestimmtheit entbehrt[12]). Dies ist abzulehnen, da die zugesagte Aussicht auf das Ruhegeld immerhin schon den notwendigen Vertragsinhalt darstellen kann.

III. Ist die Ruhegeldzahlung nur für den Gefolgsmann zugesagt, so endet die Verpflichtung mit dem Tode desselben. In entsprechender Anwendung des § 760, III BGB. darf man wohl

9) Vgl. RAG in ARS 6/596.
10) Vgl. oben S. 25.
11) Vgl. RAG in ARS 9/359.
12) Vgl. hierzu Enneccerus-Lehmann a. a. O. S. 23 unter 2 und RGZ 40, S. 199.

annehmen, daß, wenn die Rente im voraus zu entrichten ist und der Gefolgsmann den Beginn des Zeitabschnittes erlebt hat, für den die Zahlung zu leisten ist, seine Erben die Zahlung fordern können. Eine weitere Vererbung von Ansprüchen ist nicht möglich. Wird Witwengeld bezahlt, so entfällt die Verpflichtung hierzu mit dem Tode der Witwe oder mit deren Wiederverheiratung. Denn es besteht für den Unternehmer keinerlei Veranlassung, der Witwe über den Zeitpunkt der Wiederverheiratung hinaus noch eine Rente zu bezahlen. Eine hiervon abweichende Regelung könnte sich allenfalls aus dem Vertrage ergeben.

IV. Der Tod des Unternehmers beeinflußt die Pflicht zur Ruhegeldzahlung nicht, sie geht auf die Erben über, die allerdings gemäß den allgemein erbrechtlichen Vorschriften ihre Haftung auf den Nachlaß beschränken können.

V. Der Verzicht auf das Ruhegeld.

Verzicht ist die vertragliche Beendigung der Ruhegeldverpflichtung. Notwendig ist also die Erklärung, auf die Pension verzichten zu wollen und die Annahme dieser Erklärung. Beim ausdrücklichen Verzicht ist die Sachlage klar. Fraglich kann aber sein, wann ein Verzichtsantrag des Gefolgsmannes vorliegt, den der Unternehmer durch Einstellung der Zahlungen annimmt. Zu vermuten ist ein Verzicht grundsätzlich nicht [13]). Vor allem ist er nicht ohne weiteres darin zu sehen, daß es der Gefolgsmann eine gewisse Zeit unterläßt, die ihm zustehenden Forderungen geltend zu machen. Nimmt aber der Ruheständler anderweitig wieder die Arbeit auf, so kann darin u. U. die Verzichtserklärung gesehen werden. Der vom RAG [13]) entschiedene Fall liegt insofern anders, als es sich dort gleichzeitig um die Uebernahme eines Betriebes handelte.

VI. Verjährung des Ruhegeldanspruchs.

Die Pensionsberechtigung kann nicht verjähren, solange nicht die einzelnen Pensionsbeträge in ihrer Gesamtheit fällig geworden sind [13]). Die rückständigen Beträge verjähren gemäß § 196, Z. 7 und 8 BGB. in zwei Jahren. § 197 BGB. spricht wohl von

13) Vgl. LAG Düsseldorf in ARS 26/3 unter Zustimmung des RAG in ARS 26/102.

Renten und Ruhegeldern, aber unter Renten in diesem Sinne sind nicht die regelmäßig wiederkehrenden Zahlungen von Ruhegeld mit zu umfassen. Ruhegehalt im hier gebrauchten Sinne bezieht sich lediglich auf diejenigen öffentlich-rechtlicher Art. Die Ruhegeldzahlungen des Unternehmers erfolgen in Beziehung auf die geleistete Arbeit des Gefolgsmannes und sind wie oben S. 14 ff. ausgeführt wurde, Teil des Entgeltes für die geleistete Arbeit. Die Ansprüche hierauf unterliegen daher der kurzen Verjährungsfrist des § 196, Z. 7 und 8 BGB.

VII. Die Verwirkung des Ruhegeldanspruches ist dann gegeben, wenn während eines gewissen Zeitablaufes berechtigte Forderungen nicht geltend gemacht werden und gleichzeitig Umstände hinzutreten, die eine nunmehrige Geltendmachung als gegen Treu und Glauben verstoßend erscheinen lassen. Ob bei Ruhegeldforderungen dies überhaupt eintreten kann, erscheint zweifelhaft, da das RAG [14]) mit Recht den Standpunkt vertritt, daß für die Zeit nach Lösung des Vertragsverhältnisses der Gesichtspunkt der Verwirkung überhaupt nicht in Betracht komme, sondern nur die Einrede der Verjährung [15]). In dem hier gemeinten Sinne ist der Ruheständler, unbeschadet des ihn noch mit dem Unternehmer verbindenden Treubandes, als Ausgeschiedener zu betrachten. Eine Verwirkung ist demnach grundsätzlich nicht möglich. Dies erscheint auch als gerecht und billig, denn der Unternehmer weiß genau, daß er zu bezahlen hat, der Ruheständler steht in so loser Beziehung zu ihm, daß sich schwer Gründe ergeben können, die eine Geltendmachung als gegen Treu und Glauben verstoßend erscheinen lassen [16]). Anders erscheint die Sachlage während des aktiven Arbeitsverhältnisses, wenn der Gefolgsmann z. B. eine untertarifliche Bezahlung stillschweigend in Empfang nimmt und die Arbeit zu denselben Bedingungen fortsetzt. Die Nichtgeltendmachung einer Forderung allein rechtfertigt aber noch nicht, sie als verwirkt zu behandeln.

14) In ARS 24/116.

15) Der Standpunkt des RAG dürfte für die allg. gelagerten Fälle zutreffen, doch lassen sich auch Fälle denken, in denen der Ausgeschiedene durch Handlungen oder Aeußerungen in Widerspruch steht zu dem späteren Geltendmachen der Forderung, so daß hier Verwirkung angenommen werden muß.

16) Vgl. auch RAG in ARS 27/289, wo mit der größten Vorsicht an diese Fragen herangegangen wird.

VIII. Die „Kündigung" des Pensionsverhältnisses.

Es handelt sich hierbei um die Frage, ob der Unternehmer berechtigt ist, die Leistung des Ruhegeldes zu verweigern. Um dies beantworten zu können, ist es notwendig, auf die Rechtsnatur des Ruhestandsverhältnisses näher einzugehen.

Das Ruhestandsverhältnis ist das gewandelte Arbeitsverhältnis, doch ist diese Wandlung eine sehr einschneidende. Während im aktiven Arbeitsverhältnis notwendigerweise der Gefolgsmann mit dem Unternehmer zusammen Positives leistet, indem er im Betriebe arbeitet, ist die Pflicht hierzu im passiven Arbeitsverhältnis — dem Ruhestandsverhältnis — weggefallen. Wenn wir oben sahen, daß nur die Pflichten des Gefolgsmannes bestehen bleiben, die nicht unmittelbar durch die Arbeitsleistung bedingt sind, so müssen wir dies hier dahin ergänzen, daß diese Pflichten sekundäre, akzessorische sind in dem Sinne, daß neben dem ganz allgemeinen Maß von Treupflicht, die immer besteht, eine verstärkte Treupflicht des Gefolgsmannes nur eben dadurch entsteht, daß er vom Unternehmer Ruhegeld bezieht. Die Treupflicht des Gefolgsmannes steht nicht in einem Austauschverhältnis zu der Ruhegeldzahlung des Unternehmers[17]), eine solche Betrachtungsweise wäre unrichtig; sie steht nicht als aktives Handeln oder Unterlassen der Zahlung des Unternehmers gegenüber. Es erscheint daher fraglich, ob die Vorschriften, die für das aktive Arbeitsverhältnis gelten, auch auf das Ruhestandsverhältnis Anwendung finden können. Das gilt namentlich für die Frage der Anwendung der Kündigungsvorschriften.

Die Kündigung, gleichgültig ob fristlose oder befristete, ist die einseitig erklärte Entlassung des Vertragsgegners aus einer Verpflichtung, wodurch für den Kündigenden gleichzeitig die entsprechenden Pflichten wegfallen. Angesichts des Wesens des Ruhestandsverhältnisses kann daher von Kündigung überhaupt nicht die Rede sein, denn ein Entlassen aus einer Verpflichtung ist ja hier gar nicht möglich, weil, wie wir sahen, die stärkere Treuverpflichtung des Gefolgsmannes an die Zahlungen des Unternehmers sich anhängt[18]). Es scheidet daher von vornherein die

17) Vgl. auch RAG in ARS 22/57 (S. 58).

18) Hiermit stimmt auch die Terminologie der Arbeitsgerichte überein, vgl. RAG in ARS 22/5 und LAG Frankfurt/M. in ARS 10/24. Vgl. ferner die Fassung des § 86 im Akademie-Entwurf, wo im Gegensatz zu den §§ 94 ff.

Möglichkeit einer ordentlichen Kündigung aus. Nicht nur, weil die Pension den Zweck hat, das Alter des Gefolgsmannes zu sichern, sondern auch vor allem aus dem Grunde, daß das Ruhestandsverhältnis kein synallagmatisches ist.

Es kann sich daher nur immer darum handeln, ob der Unternehmer berechtigt ist, die Zahlungen einzustellen, wenn er glaubt, der ausgeschiedene Gefolgsmann habe ihm hierzu einen Grund gegeben. Eine Entziehung des Ruhegeldes wirkt sich beinahe restlos nur zum Schaden des Gefolgsmannes aus, die Einbuße, die er erleidet, ist eine so starke, daß sie strafähnlichen Charakter hat. Es müssen daher durch den Ruheständler so erhebliche Tatbestände verwirklicht werden, daß eine „Bestrafung" als gerechtfertigt erscheint. Dabei ist zu beachten, daß eine unmittelbare persönliche Fühlungnahme nicht mehr besteht [19]). Es werden daher in der Regel die Gründe, die zu einer fristlosen Entlassung berechtigen, nicht ausreichen, um die Ruhegeldzahlung verweigern zu können. — Es ist m. E. ein unglücklicher Versuch, den § 626 BGB. direkt [20]) oder doch analog [21]) anwenden zu wollen und ihn auch auf das Ruhestandsverhältnis auszudehnen [22]), denn durch den Wandel der Pflichten ist eben etwas anderes entstanden. So bestimmt auch § 67 DBG., der hier angezogen werden kann, daß das Beamtenverhältnis mit dem Ausscheiden aus dem aktiven Dienst erloschen ist; gleichwohl ist hernach von den Pflichten des Ruheständlers die Rede und von den Folgen ihrer Verletzung. Diese Regelung auch auf das Ruhestandsverhältnis anzuwenden, halte ich für durchaus gerechtfertigt.

---

nicht von Kündigung gesprochen wird, sondern bestimmt wird, daß der Unternehmer sich von der Verpflichtung zur künftigen Zahlung des Ruhegeldes befreien oder das Ruhestandsverhältnis lösen kann, wenn ....; bzw. in Abs. 2 § 86, daß er die Zahlung des Ruhegeldes ganz oder teilweise verweigern kann, solange ....

19) Vgl. RAG in ARS 25/63.

20) So von der Goltz a. a. O. S. 322.

21) So Hueck in ARS 22/16 und in ARS 10/24; ferner Siebert in der Besprechung des Urteils des LAG Hamburg vom 6. 9. 35 (JW 36, S. 751) in JW 36, S. 752.

22) Rauchfuß a. a. O. S. 47/48, Anm. 3 läßt die Kündigung des Ruhestandsverhältnisses ebenfalls zu, will aber unterscheiden, ob die Ruhegeldzusage während des Arbeitsverhältnisses oder erst nach dessen Beendigung gegeben werde. Seine Begründung (S. 48) ist allerdings in sich selbst widerspruchsvoll.

So kommen auch die Arbeitsgerichte[23]) zu dem richtigen Ergebnis, wenn sie dem Unternehmer das Recht geben, die Leistung zu verweigern in den Fällen, in denen die Geltendmachung einer Ruhegeldforderung gegen Treu und Glauben verstößt. Damit erkennen sie an, daß es Tatbestände gibt, bei deren Verwirklichung eine Geltendmachung von Ansprüchen nicht mehr möglich ist.

Als Gründe, die einen Verlust des Ruhegeldes zur Folge haben, können gelten:

1. Wenn der Ruheständler dem Unternehmer gegenüber ein Verhalten an den Tag legt, das entweder schwer beleidigend ist, oder das den Unternehmer wirtschaftlich schwer schädigt[24]), sei es, daß er die beim Unternehmer erworbenen Kentnisse nun gegen ihn bei einem Konkurrenzunternehmen verwertet, oder daß er die aktiven Gefolgsleute gegen den Unternehmer aufwiegelt und so Unruhe in die Betriebsgemeinschaft bringt. Herabsetzende Aeußerungen über den Betriebsführer oder über den Betrieb als solchen, ferner über die Erzeugnisse des Betriebes, werden, wenn sie in der Oeffentlichkeit geschehen und geeignet sind, den Betrieb zu schädigen, stets solche Gründe abgeben.

2. Weiter ist dem Unternehmer auch das Recht zuzuerkennen, das Ruhegeld dann zu versagen, wenn der Ruheständler sich gegen die Volksgemeinschaft schwer vergangen hat und deshalb bestraft wurde; so wenn er sich in hoch- oder landesverräterischem Sinne betätigte und deshalb zur Rechenschaft gezogen wurde. So bestimmen denn auch §§ 132 ff. des deutschen Beamtengesetzes vom 26. 1. 37, daß einem Ruhestandsbeamten oder der Witwe und den Waisen das Ruhegeld entzogen werden kann, wenn die Bezugsberechtigten wegen Hoch- oder Landesverrat zum Tode oder zu Zuchthaus verurteilt wurden. Wohl steht der Beamte in einem besonders gestalteten Treueverhältnis zum Führer und zum Reich (vgl. § 1, I DBG.), es ist aber m. E. durchaus begründet, eine solche Regelung auf die privaten Dienstverhältnisse zu übertragen, denn wer sich hoch- oder landesverräterisch betätigt, der gefährdet die Sicherheit unseres Volkes

23) So LAG Königsberg in ARS 4/113; RAG in ARS 22/5 ff. (S. 13 ff.); ARS 23/21 ff. (S. 25). Vgl. hierbei auch die mitgeteilten Entscheidungsgründe des LAG Köslin als Berufungsinstanz.

24) Vgl. den dem Urteil des LAG Königsberg in ARS 4/113 zugrunde liegenden Sachverhalt; vgl. auch Hueck-Nipperdey I, S. 214.

und Reiches, stellt sich außerhalb jeder Gemeinschaft und kann daher seinerseits keine Rechte mehr herleiten aus einer Zeit, in der er noch zu dieser Gemeinschaft gehörte. Doch ist das Recht zur Streichung der Pension nach den besonderen Umständen zu beurteilen. So wird es dem Unternehmer dann nicht zu geben sein, wenn das Gericht zwar zu einer Bestrafung kommt, der Täter aber hernach begnadigt wird. Denn wenn der Staat darauf verzichtet, die Strafe zu vollstrecken, so wird auch der Unternehmer nicht berechtigt sein, das Ruhegehalt zu streichen, denn eine solche Streichung wirkt sich ja praktisch als Strafe aus (vgl. oben S. 47). Eine entsprechende Regelung findet sich auch im DBG, indem in den §§ 132 und 133 auf §§ 54 und 55 Bezug genommen wird.

§ 7. Die Höhe der Ruhegeldzahlung.

I. Vielfach enthält die Zusage des Ruhegeldes gleichzeitig eine Bestimmung über deren Höhe, so in der Weise, daß dem Gefolgsmann eine feste Summe für jeden Monat ausgesetzt wird. Zweifel dürften dann wohl kaum entstehen; der Unternehmer ist grundsätzlich verpflichtet, das Ruhegeld in dieser Höhe zu bezahlen.

II. Ist dagegen die Höhe des Ruhegeldes in einem Hundertsatz des Gehaltes der Aktivzeit angegeben, so fragt es sich, welches Gehalt gemeint ist. In der Regel wird man hier annehmen dürfen, daß das letzte Jahresgehalt zugrunde gelegt wird[1]). Als Beispiel einer solchen Bestimmung sei die vom RAG in seiner Entscheidung vom 23. 3. 38[2]) zitierte Regelung angeführt: „Maßgebend für die Höhe der Pension und der Hinterbliebenenversorgung ist der letzte Jahresverdienst des betreffenden Angestellten und sein Dienstalter. Der Berechnung des pensionsfähigen Jahreseinkommens ist der Durchschnitt der letzten 12 Monate zugrunde zu legen."

Unklar kann sein, was zum Jahreseinkommen zu rechnen ist, ob hier Tantiemen, Provisionen, Gratifikationen usw. mitzuzählen sind. Die Ruhegeldordnungen enthalten daher häufig hierüber nähere Bestimmungen, so auch die oben angezogene[2]):

1) So auch RAG vom 3. 12. 30 in Kart. Ausk. Nr. 361; Karte vom 21. 10. 31.

2) In ARS 32/307 (S. 315).

„Unregelmäßige Bezüge, wie Tantiemen, Provisionen, Gratifikationen, Einnahmen aus Ueberstunden usw. kommen für die Berechnung des pensionsfähigen Einkommens nur so weit in Betracht, als den Angestellten aus diesen Bezügen ein bestimmtes Einkommen vertraglich garantiert worden ist.“ — Enthält die Zusage eine solche Bestimmung nicht, die die Anrechnung ausschließt, so wird in der Regel anzunehmen sein, daß die Bezüge aus Tantiemen usw. angerechnet werden [3]).

Weiter kann hier zweifelhaft sein, ob der Hundertsatz vom Gehalte des letzten Jahres des nunmehrigen Ruheständlers berechnet werden soll, oder ob zugrunde zu legen ist das Gehalt des Nachfolgers am Arbeitsplatze des Ruheständlers. Fehlt eine ausdrückliche dahingehende Regelung, so wird das erstere der Fall sein. Wäre sie vom Gehalte des Nachfolgers abhängig, so würde die Pension zu einer gleitenden werden, die stark von der Leistungsfähigkeit des Nachfolgers beeinflußt wäre; eine solche Regelung ist nicht zu vermuten. Allerdings kann sich der Unternehmer auf diese Weise davor sichern, daß er in Krisenzeiten zu stark mit Ruhegeldern belastet ist, er kann dann in die Generalunkosten ohne weiteres einen festen Betrag einsetzen. Hueck [4]) empfiehlt daher die Aufnahme einer solchen Bestimmung.

III. Hat der Unternehmer dem Gefolgsmann nicht eine Altersrente ausgesetzt, sondern hat er ihn bei einer Versicherungsgesellschaft versichert, so hat der Unternehmer, wenn es der Versicherungsvertrag verlangt, noch weiterhin die Prämien zu bezahlen; die Pflicht des Unternehmers ist also hier fest umgrenzt [5]).

IV. Enthält der Ruhegeldvertrag keine Bestimmung über die Höhe der Leistung [6]), so ist in erster Linie gemäß § 612, II BGB. die übliche Pension zu gewähren. Besteht eine allgemeine Uebung nicht, so hat der Unternehmer gemäß § 315 BGB. die Höhe des

3) A. A. Schmitt a. a. O. S. 46; vgl. hierzu auch RAG in ARS 31/421 mit der Anm. von Dersch, der mit Recht ausführt, daß die neben dem Gehalt zugesagte Gewinnbeteiligung zum Arbeitsentgelt zählt, somit anzurechnen ist.

4) Anm. zu RAG in ARS 16/460.

5) Vgl. auch hierzu RAG in ARS 12/488.

6) Eine Bestimmung über Höhe und Dauer ist nicht notwendig, sofern sie nur bestimmbar sind, wird die Ruhegeldzusage in ihrer Gültigkeit dadurch nicht beeinträchtigt; vgl. auch RAG in ARS 31/97.

Ruhegeldes nach billigem Ermessen zu bestimmen [7]), obwohl er der Ruhegeldschuldner ist [8]). Die Bemessung der Höhe nach billigem Ermessen ist bedingt durch die zur Verfügung stehenden Mittel und durch den Zweck des Ruhegeldes, dem Gefolgsmann den Unterhalt für seinen Lebensabend zu sichern. Die eventuelle gerichtliche Nachprüfung wird hierauf vor allem Rücksicht nehmen müssen.

V. Erhält der Ruhegeldempfänger außer dem Ruhegeld, das ihm der Unternehmer bezahlt, noch anderweitig Bezüge, so ist zu entscheiden, inwieweit solche anzurechnen sind [9]).

1. Wurde das Ruhegeld zugesagt bei Begründung des Arbeitsverhältnisses oder während dessen Lauf, so sind bestimmt keinerlei anderweitige Bezüge in Anrechnung zu bringen, da für den Unternehmer schlechthin die Pflicht zur Bezahlung besteht.

2. Wurde das Ruhegeld erst bei oder nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegeben, so geht der Unternehmer in der Regel erkennbar davon aus, daß der Gefolgsmann wohl Angestelltenruhegeld oder Leistungen aus der Invalidenversicherung bekomme, daß diese aber nicht ausreichen. Eine Anrechnung ist dann insofern nicht möglich, als der Unternehmer über die Höhe der gesetzlichen Bezüge unterrichtet war. War aber zweifelhaft, ob der Gefolgsmann irgendwoher eine Rente erhalte und bezahlt daher der Unternehmer, so ist eine später von anderer Seite gewährte Unterstützung in Anrechnung zu bringen [10]).

§ 8. Der Einfluß der Geschäftslage auf die Zahlungspflicht aus der Ruhegeldzusage.

I. Es handelt sich hier darum, inwieweit schlechte Geschäftslage den Unternehmer berechtigen kann, einseitig das Ruhegeld herabzusetzen oder ganz zu streichen. Es scheiden aus alle

7) Vgl. so RAG in ARS 13/285.

8) Vgl. hierzu Schmitt a. a. O. S. 49.

9) Vgl. die Zusammenstellung der Rechtsprechung des RAG zu diesem Punkte bei Hagemann a. a. O. S. 24 ff.

10) Vgl. ferner hierzu RAG in ARS 18/333; ARS 22/203 (S. 205 ff.); RAG in der amtl. Sammlung 16/116; in ARS 30/59; vgl. ferner Sell in Schlichtungswesen 1933, Sp. 67 mit der angeführten Rechtsprechung.

Fälle, in denen der Ruheständler mit der Kürzung einverstanden ist, also die Fälle der vertraglichen Kürzung. Es scheiden ferner aus alle die Fälle, in denen dem Ruheständler das Ruhegeld nicht fest zugesagt ist, der Unternehmer sich vielmehr ein freies Widerrufsrecht vorbehielt. Denn wenn der Unternehmer in der Lage ist, die ganzen Zahlungen einzustellen, so ist er auch zu den minder einschneidenden, der Kürzung, berechtigt [1]).

II. Es geht hier um die Frage, wer das Wirtschaftsrisiko zu tragen hat, das heißt, wer mit seinem Vermögen für die Schwankungen der Wirtschaft in ihren Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis einzustehen hat [2]). Die Frage ist dahin zu beantworten, daß der Unternehmer das Risiko trägt. Wir erkennen das Privateigentum und die Leistung eines Unternehmers, der einen Betrieb geschaffen hat, als seinen Betrieb an. Auf dieser materiellen Grundlage, dem Privateigentum, „arbeiten der Unternehmer als Führer des Betriebes, die Angestellten und Arbeiter als Gefolgschaft gemeinsam zur Förderung der Betriebszwecke und zum gemeinen Nutzen von Volk und Staat" (§ 1 AOG). Die Betriebsgemeinschaft als solche wird dadurch aber nicht zum Träger des Unternehmens. Allein der Unternehmer ist der Verantwortliche und er allein ist der Verpflichtete aus Verträgen, die abgeschlossen werden. Es ist daher nicht richtig, wenn von der Goltz [3]) schreibt: „Sie (die Betriebsgemeinschaft) hat unter bestimmten Voraussetzungen ... die Pflicht, diesen Mitarbeitern auch über ihre eigentlichen Dienste hinaus den Rest des Daseins zu erleichtern und zu sichern." Denn die Betriebsgemeinschaft als solche ist ihren einzelnen Gliedern doch niemals finanziell verpflichtet [4]).

Geht es dem Betriebe infolge der günstigen Wirtschaftslage gut, so hat der Unternehmer dadurch einen gesteigerten Gewinn. Es soll hier nicht näher untersucht werden, ob und in

1) Vgl. hierzu LAG Breslau in ARS 27/105.

2) Vgl. hierzu auch Stoll in DAR 1934, S. 199 ff. und S. 253 ff.; ferner Hueck in DAR 1933, S. 80 ff. und S. 109 ff.

3) In der Festschr. f. Schlegelberger S. 320.

4) Vgl. zu diesem Punkte Mansfeld in DAR 1936, S. 118 ff., der mit Recht den Gedanken, die Betriebsgemeinschaft habe für die materiellen Ansprüche ihrer einzelnen Glieder einzustehen, zurückweist.

gegeben wurde. Seine Begründung (S. 48) ist allerdings in sich selbst wider-

welchem Umfang er die Gefolgschaft an diesem erhöhten Gewinn in irgendeiner nützlichen Weise teilnehmen zu lassen hat. Ein Rechtsanspruch der Gefolgschaft hierauf besteht aber im geltenden Recht jedenfalls nicht. Im großen ganzen ist es heute der Unternehmer, der aus der günstigen Wirtschaftslage den Gewinn zieht. Das hat nun andererseits zur Folge, daß bei schlechtem Geschäftsgang den Unternehmer allein die Gefahr des Verlustes trifft. Er ist nicht berechtigt, diese Gefahr auf die Gefolgschaft abzuwälzen, sei es, daß er die BO. entsprechend abändert (vgl. dazu oben S. 19 ff.), oder daß er sonstige Maßnahmen in dieser Hinsicht trifft (vgl. oben S. 38, IV). — So wenig die Gefolgschaft einen Rechtsanspruch auf Gewinnbeteiligung hat, so wenig hat der Unternehmer einen Anspruch darauf, daß die Gefolgschaft die Verluste mit trage. Doch wie beim Unternehmer die Verwendung des Gewinnes unter dem Gesichtspunkt zu stehen hat, daß er von der ganzen Betriebsgemeinschaft erarbeitet wurde und nun auch zum Teil dieser zufließen muß, so sind auch die Rechte der Gefolgsleute dadurch beschränkt, daß sie nicht durch rücksichtsloses Geltendmachen ihrer Forderungen den Betrieb zum Erliegen bringen dürfen, wenn durch ein ihnen zumutbares Zurückstehen der Betrieb gerettet werden kann.

In unserer Untersuchung handelt es sich stets um die Abwälzung des Risikos auf die Ruheständler. Es ist daher noch folgendes zu beachten:

Die aktiven Gefolgschaftsmitglieder können sich der Gefahrtragung dadurch entziehen, daß sie einfach den Arbeitsvertrag kündigen und irgendwo anders Arbeit suchen. Der Ruhegehaltsempfänger dagegen ist mit dem Unternehmer so verbunden, daß er nur von ihm das Ruhegeld verlangen kann und sonst von niemand. Wollte man dem Unternehmer schlechthin das Recht geben, das Risiko abzuwälzen, so wären es letzten Endes die Ruheständler, die ihm restlos ausgeliefert wären, obwohl doch gerade sie des besonderen Schutzes bedürfen. Es ist daher bei der Beantwortung der Frage, ob dem Unternehmer das Recht zur einseitigen Kürzung des Ruhegeldes zusteht, ganz besondere Vorsicht geboten [5]).

5) Vgl. auch Seilo in Das Arb.Ger. 1932, Sp. 496 mit weiteren guten Erwägungen.

III. Eine einseitige Herabsetzung ist aus den angeführten Gründen nur möglich auf Grund gesetzlicher Ermächtigung oder soweit sich ein solches Recht aus allgemeinen Rechtsgedanken ergibt.

1. Durch die lang andauernde Krise in den Jahren 1930/31 sah sich die Reichsregierung veranlaßt, dem Unternehmer das Recht zu geben, Dienst- oder Versorgungsbezüge, die vor dem 7. 10. 1931 vereinbart wurden und die RM. 15 000.— jährlich übersteigen, zu kürzen, wenn sie „mit Rücksicht auf seine Geschäfts- oder Vermögenslage oder die veränderte allgemeine Wirtschaftslage als übermäßig hoch anzusehen sind und deren Weiterzahlung ihm deshalb nach Treu und Glauben nicht zugemutet werden kann" (3. NotVO. des Reichspräsidenten zur Sicherung von Wirtschaft und Finanzen usw. vom 6. 10. 1931, Teil 5, Kap. III RGBl. I, 1931, S. 537 ff.).

Es war vor allem streitig geworden, ob die Bestimmungen der NotVO. mehrmals zur Anwendung gelangen können, oder ob das nur einmal möglich sei. In der Entscheidung RGZ. 145/263 [6]) lehnt das RG eine mehrmalige Anwendung mit Recht ab; daran wird auch in der Entscheidung RGZ. 148/81 [7]), festgehalten [8]).

Weiter war streitig geworden, ob mit der NotVO. ein abschließendes Recht zur Herabsetzung gegeben werde, oder ob daneben noch eine nach allgemeinen Grundsätzen mögliche zulässig sei. Mit Recht hat das RG in der Entscheidung RGZ. 148/81 [7]), eine solche weitere Kürzung nach allgemeinen Grundsätzen zugelassen. Denn durch die NotVO sollte bestimmt dem Unternehmer nicht das Recht genommen werden, bei Vorliegen von Voraussetzungen, die sonst eine Kürzung zulassen, eine solche Kürzung vorzunehmen. Durch die NotVO. sollte lediglich festgestellt werden, daß bei einer bestimmten Höhe der Bezüge und Vorliegen weiterer Voraussetzungen die Kürzung generell zugelassen wird. Es sollte vor allem auch mit dem Erlaß der NotVO. und der Festsetzung der Summe von RM. 15 000.— nicht gesagt werden, daß Bezüge, die darunter liegen, überhaupt nicht

6) = JW 1935, S. 3275.
7) = JW 1935, S. 2877 = ARS 25/5 ff.
8) Zustimmend Hueck in JW 34, S. 3275 und in ARS 25/24.

gekürzt werden könnten. Eine solche Schlußfolgerung wäre durchaus verfehlt [9]).

Den Schlußstrich unter diese Entwicklung setzte das RG in seiner Entscheidung RGZ. 148/81 [7]): „Soweit die NotVO. eine Sonderregelung trifft, geht sie dem allgemeinen Rechte vor. Ist sie aber nicht anwenbar, weil das einzelne Dienstverhältnis überhaupt nicht darunterfällt, z. B. wegen des Zeitpunktes des Abschlusses des Dienstvertrages oder wegen der Höhe der Bezüge (§§ 1, 5 NotVO.), oder ist sie nicht mehr anwendbar, weil sie schon einmal angewandt worden ist, so steht der Anwendung der allgemeinen Vorschriften kein Hindernis entgegen."

2. Bei Bezügen unter RM. 15 000.— und bei mehrmaliger Kürzung der Bezüge über RM. 15 000.— ist zu untersuchen, ob dem Unternehmer das Recht zur Kürzung zuzubilligen ist.

Es ist grundsätzlich davon auszugehen, daß Verträge eingehalten werden müssen. Gerade auch bei Arbeitsverträgen muß dies in ganz besonderem Maße gelten, da Unternehmer und Gefolgsmann durch ein persönliches Band der Treue verbunden sind, was den andern Verträgen nicht in diesem Maße eignet.

Rechnete der Unternehmer stillschweigend damit, daß er kapitalkräftig bleibe und ändert sich dies hernach, so kann zweifelhaft sein, ob er nun berechtigt sei, die Pension zu kürzen. Es ist das Problem der clausula rebus sic stantibus oder des Wegfalls der Geschäftsgrundlage, das hier auftaucht. Mit beiden Begriffen wird versucht, einem Vertrage nur solange Geltung beizulegen, als die Verhältnisse, unter denen er geschlossen wurde, sich nicht von Grund auf geändert haben [10]). Beide Begriffe gehen auf denselben Rechtsgedanken zurück und sagen im Grunde genommen dasselbe [11]).

Die Formel, die Lehmann [12]) zur Lösung dieser Probleme geprägt hat, kann hier weiterführen. Sie geht dahin, daß eine

9) Vgl. hierzu auch RAG in ARS 15/553, das demgegenüber zum Ausdruck brachte, daß der Erlaß der NotVO zu dem Schlusse zwinge, daß die Kürzung von Bezügen unter RM. 15 000.— nicht in Betracht komme; vgl. dagegen auch RAG in ARS 18/153.

10) Vgl. Staudinger zu § 242, Anm. V 1 c β; ferner RGRK zu § 242, Anm. 5.

11) Vgl. Reichel a. a. O., der hier gleichzeitig gegen eine übertriebene Anwendung der cl. r. s. st. mit Recht Stellung nimmt.

12) Enneccerus-Lehmann a. a. O. § 41, II, 4, S. 162 und Lehmann, Allg. Teil, S. 281 ff.

Abänderung des Vertragsinhaltes dann möglich sei, wenn der Vertragsgegner, wenn er gewußt hätte, daß der andere bestimmte Voraussetzungen den Vertragsverhandlungen zugrunde legt, damit einverstanden gewesen wäre oder doch als anständiger und vernünftiger Mensch hätte sein müssen, daß der Vertrag nur bei Bestehenbleiben dieser Voraussetzungen Geltung haben solle. In unserem Falle setzt der Unternehmer gewöhnlich stillschweigend voraus, daß die Wirtschaftslage sich nicht ungünstig ändere; hätte er daran gedacht, daß es auch anders kommen könne, so hätte er bestimmt eine entsprechende Klausel aufgenommen. Mit einer solchen Klausel hätte jeder Gefolgsmann als vernünftiger und anständiger Mensch einverstanden sein müssen.

Ist insoweit bejaht, daß es von dem Grundsatz der Vertragstreue Ausnahmen geben kann, so fragt es sich doch weiter, welche Umstände im Einzelfall vorliegen müssen, um die Anwendung zu rechtfertigen.

a) War man sich darüber einig, daß das Ruhegeld einen bestimmten Hundertsatz des Aktivgehaltes ausmache, ohne die jeweilige Zahlung von der Höhe des nunmehrigen Aktivgehaltes des Nachfolgers abhängig zu machen, so berechtigt eine Aenderung der Berechnungsgrundlage, also des Aktivgehaltes, den Unternehmer nicht, auch das Ruhegeld entsprechend zu ändern [13]). Sollte etwas anderes gelten, so müßte dies ausdrücklich vereinbart sein. Eine Durchbrechung des Grundsatzes der Vertragstreue würde durch eine nachträglich sich als unrichtig erweisende Vorstellung nicht gerechtfertigt.

b) Kürzt der Unternehmer ganz allgemein die Gehälter der aktiven Gefolgschaft, so gibt ihm dies doch keineswegs das Recht, gleichermaßen die Pension der Ruheständler zu kürzen. Denn diese haben ihrerseits bereits die volle Leistung erbracht. Ein triftiger Grund zur Durchbrechung des Grundsatzes der Vertragstreue besteht daher nicht [14]).

c) Befindet sich aber der Unternehmer in besonders schwieriger Lage, in die er unverschuldet kam, sei es auf Grund einer allgemeinen Wirtschaftskrise, oder sei es durch sonstige Umstände, so ergibt sich ein anderes Ergebnis.

13) So mit Recht das RAG in ARS 15/553 und 16/281.
14) So mit Recht das RAG in ARS 16/281.

Hat der Unternehmer alle verfügbaren Mittel aufgewandt, um den drohenden Verfall abzuwenden, hat er vor allem auch sich selbst die weitgehendsten Opfer auferlegt, indem er auf Gewinn so weit wie möglich verzichtete, und ergibt sich, daß durch die Opfer der Ruheständler zusammen mit den Opfern des Unternehmers und der anderen Gläubiger das Unternehmen gerettet werden kann, so ist die Anwendung der cl. r. s. st. möglich. Die Folge davon ist, daß die jeweils fällige Zahlung gekürzt oder u. U. ganz gestrichen wird, der Anspruch auf Ruhegeld als solcher bleibt aber bestehen. Mit dem Wegfall der für die Anwendung der cl. r. s. st. maßgeblich gewesenen Umstände bleiben die nunmehr fällig werdenden Ruhegeldforderungen in voller Höhe bestehen.

Nur in diesem Falle rechtfertigt sich die Durchbrechung des Grundsatzes der Vertragstreue, führt sie doch hier zu dem Ergebnis, daß dem Gefolgsmann sein Anspruch für die Zukunft erhalten bleibt und so seine weitere Versorgung wieder möglich sein wird.

d) Dem hier vertretenen Standpunkt wird auch der § 86 II des Akademie-Entwurfes gerecht, wenn er bestimmt, daß der Unternehmer die Zahlung des Ruhegeldes ganz oder teilweise verweigern kann, solange ihm infolge einer von ihm nicht zu vertretenden Aenderung der wirtschaftlichen Verhältnisse die Zahlung nur unter Gefährdung des Bestandes des Betriebes oder seines Unterhalts oder seiner gesetzlichen Unterhaltspflichten möglich wäre.

e) Zu weit geht Franke[15]), wenn er die Ansicht vertritt, eine Kürzung hoher Ruhegehälter (wozu er nur solche über RM. 500.— monatlich rechnet) sei möglich, wenn der Unternehmer diese Mittel brauche, um sein Werk zu vergrößern und weiteren Volksgenossen Arbeit zu geben. Daß der Unternehmer also praktisch aus Mitteln von Ruheständlern sein Werk erweitere und so sein Privatvermögen mehre, kann keineswegs gebilligt werden. Für die Finanzierung einer Betriebserweiterung lassen sich andere Wege finden, als daß der Unternehmer sich auf diese Weise von seinen Verpflichtungen löst.

15) In NS-Soz.Politik 1935, S. 37 ff. (S. 40).

§ 9. Wechsel in der Person des Unternehmers.

Wird der Betrieb von einem neuen Unternehmer übernommen, wobei es gleichgültig ist, ob die das Betriebsvermögen darstellenden Gegenstände übereignet werden, oder ob Nießbrauch bestellt oder der Betrieb verpachtet wird [1]), so ist zu unterscheiden, ob der Gefolgsmann noch im Betriebe steht und einen Arbeitsvertrag mit Pensionszusage hat oder ob er bereits ausgeschieden ist und Ruhegeld bezieht.

I. Daß bei Uebertragung des Betriebes an einen andern Unternehmer die Verpflichtungen aus den Arbeitsverträgen mit übergehen, ist heute herrschende Lehre [2]) und kann hier zugrunde gelegt werden. Es gehen damit alle Verbindlichkeiten des laufenden Arbeitsverhältnisses auf den neuen Unternehmer über. Das Arbeitsverhältnis wird zu den bestehenden Bedingungen übernommen. Die von den Gefolgsleuten erworbenen Anwartschaften bleiben daher erhalten.

Lehnt jedoch der neue Unternehmer es ab, die Gefolgschaft unter den seitherigen Bedingungen weiter zu beschäftigen, so gibt es für die Gefolgsleute, da ihnen ja noch keine verfolgbaren Rechte zustehen, kein Mittel, ihre Anwartschaft aufrecht zu erhalten. Ist bei einem Gefolgsmann die nötige Wartezeit im Zeitpunkt des Ueberganges schon verflossen, so wird man den ersten Unternehmer für verpflichtet erklären müssen, bei Eintritt des vorgesehenen Alters oder der Invalidität dem Gefolgsmann eine Rente zu bezahlen [3]).

Wird die Gefolgschaft überhaupt nicht übernommen, so erlöschen die Anwartschaften. Ist die notwendige Wartezeit schon um, so entstehen mit dem Ausscheiden infolge der Nichtübernahme die Zahlungsverpflichtungen des ersten Unternehmers. Kann ein Arbeitsverhältnis nur aus wichtigen Gründen gekündigt werden, so stellt die Uebernahme des Betriebes durch einen andern Unternehmer einen solchen Grund nicht dar. Der erste

1) Vgl. dazu Kreller Arch. ziv. Prax. Bd. 125, S. 146.

2) Vgl. Hueck-Nipperdey I, S. 291 und Hueck in ARS 26/LAG 11; ferner Titze bei Ehrenberg S. 699 ff. und § 90 des Akademie-Entwurfes.

3) So z. B. der Sachverhalt, der dem Urteil des LAG Düsseldorf in ARS 26/3 und dem des RAG in ARS 26/102 zugrunde lag; vgl. ferner die sehr guten Ausführungen des LAG, die in ARS 26/106 mitgeteilt sind.

Unternehmer hat daher den Lohn weiter zu bezahlen, wobei sich der Gefolgsmann allerdings das anrechnen lassen muß, was er anderweitig verdient oder böswillig zu verdienen unterläßt. Bei der heutigen Wirtschaftslage wird der Gefolgsmann in der Regel sofort wieder Arbeit finden, sodaß der Unternehmer von der Zahlungspflicht befreit sein wird; diese lebt auch nicht später wieder auf.

II. Befand sich der Gefolgsmann bereits im Ruhestand und erhielt er vom ersten Unternehmer ein Ruhegeld, so haben wir zu unterscheiden:

1. Erklärt sich der zweite Unternehmer bereit, diese Verpflichtung zu übernehmen und ist der Gefolgsmann gemäß § 415 BGB. damit einverstanden, so ist alles in Ordnung.

Ist der Gefolgsmann mit der Uebernahme nicht einverstanden, obwohl der zweite Unternehmer bereit ist, die Verpflichtung in vollem Maße zu übernehmen und ohne daß er eine schlechtere finanzielle Sicherheit bieten würde, so widerspricht das Verhalten des Gefolgsmannes seiner Treupflicht (§§ 157, 242 BGB., § 2 AOG), denn es ist kein vernünftiger Grund einzusehen, warum er eine klare und restlose Uebertragung des Betriebes verhindern will. Es kann dann verlangt werden, daß er in die Uebernahme einwillige [3a]).

2. Ist der zweite Unternehmer nicht bereit, die Pflichten zu übernehmen, so kann dies seinen Grund nur darin haben, daß er die Belastung als zu groß betrachtet. Es ist dann der erste Unternehmer verpflichtet, entweder am Kaufpreis eine versicherungsmathematisch errechnete Summe nachzulassen, oder aber fernerhin die Zahlungen zu leisten [4]).

Hat sich der erste Unternehmer verpflichtet, den Betrieb nur so zu übertragen, daß der zweite Unternehmer die Pflichten aus der Ruhegeldzusage übernimmt [5]) und gelingt ihm dies nicht, so bleibt er selbst verpflichtet, denn die Pflicht zur Ruhegeldzahlung liegt nicht als dingliche Last auf dem Unternehmen [4]).

III. Geht eine Aktiengesellschaft vollständig in einer andern auf, so übernimmt die aufnehmende Gesellschaft damit auch die

3a) Dies ist nur auf dem Wege möglich, daß auf Abgabe der Willenserklärung geklagt wird, vgl. § 894 ZPO.

4) Vgl. Arb.Ger. Hindenburg in ARS 33/16.

Ruhegeldverpflichtungen, § 240, III, S. 1 Akt.Gesetz[6]). — Verschmelzen zwei oder mehrere Aktiengesellschaften zu einer neuen, so tritt diese gemäß § 247, V, 3 Akt.Gesetz in die Verpflichtungen zur Ruhegeldzahlung ein.

IV. Führt der Erwerber des Betriebes, der in der Regel zu einem vollkaufmännischen Unternehmen gehört, dieses unter der seitherigen Firma weiter, sei es mit oder sei es ohne Genehmigung des ersten Unternehmers, so haftet er gemäß § 25, I HGB. den Ruheständlern für die Zahlungen neben dem ersten Unternehmer. Denn daß die Forderungen aus der Ruhegeldzusage Verbindlichkeiten sind, die im Betriebe des Geschäfts begründet sind, kann wohl nicht bezweifelt werden[7]).

§ 10. Der Ruhegeldanspruch im Konkurs-, Vergleichs- und Zwangsvollstreckungsverfahren des Unternehmers.

I. Ist der Verfall eines Unternehmens so weit fortgeschritten, daß selbst eine Kürzung der Ruhegelder keine Rettung mehr bringen kann und fällt der Unternehmer in Konkurs, so ist zweifelhaft, welches Schicksal nun der Ruhegeldanspruch erleidet. Macht der Gefolgsmann rückständige Forderungen geltend, so fragt es sich, ob sie als einfache Konkursforderungen zu behandeln sind, oder ob sie das Vorrecht des § 61, Z. 1 KO genießen. Für die nach der Zeit der Konkurseröffnung fällig werdenden Ruhegeldzahlungen kommt es darauf an, ob sie als Masseschulden anzusehen sind und damit vorweg beglichen werden, oder ob sie als einfache Konkursforderung, gemäß § 69 KO kapitalisiert, zur Geltung zu bringen sind.

1. Da die Ruhegeldzahlung keine Schenkung ist, s. oben S. 9 ff., so fällt sie nicht unter § 63, Z. 4 KO, wonach im Konkursverfahren Forderungen aus einer Freigebigkeit des Gemeinschuldners unter Lebenden oder von Todes wegen nicht geltend

5) Vgl. den Fall in ARS 13/547 (Mitte).

6) Der Fall in ARS 26/LAG 3 liegt insofern anders, als dort die erste Gesellschaft als Rechtssubjekt ja noch bestehen blieb.

7) Vgl. auch die Regelung in § 90 des Akad.-Entwurfes und RAG in Gruch.Arch. Bd. 72, S. 456.

gemacht werden können. Demnach findet die im Zeitpunkt der Konkurseröffnung schon entstandene Ruhegeldzahlungspflicht auf jeden Fall Berücksichtigung.

2. § 61, Z. 1 KO bestimmt, daß die für das letzte Jahr vor Eröffnung des Konkurses rückständigen „Forderungen an Lohn, Kostgeld oder andern Dienstbezügen der Personen, welche sich dem Gemeinschuldner für dessen Haushalt, Wirtschaftsbetrieb oder Erwerbsgeschäft zur Leistung von Diensten verdungen hatten", im Konkurse des Unternehmers an erster Stelle zu berücksichtigen sind. Daß das Ruhegeld unter den Begriff der „anderen Dienstbezüge" fallen kann, ist wohl nicht zweifelhaft[1]). Fraglich und umstritten ist aber, ob die Ruhegeldforderung die andern Voraussetzungen der Bestimmungen des § 61, Z. 1 KO erfüllt. Dort ist bestimmt, daß die Forderung „für das letzte Jahr" rückständig sein müssen. Es ist durchaus der herrschenden Lehre[2]) zuzustimmen, wenn sie davon ausgeht, daß damit zum Ausdruck gebracht wurde, die Forderung müsse in diesem Zeitraum entstanden sein. Daß das Gesetz in seinem Wortlaut selbst eine solche Auslegung verlangt, zeigt schon ein Blick auf Ziff. 2 des § 61 KO, der die Fälligkeit der Forderung entscheidend sein läßt. § 61, Z. 1 KO verlangt ein Verhältnis, in dem im letzten Jahre vor der Konkurseröffnung noch unmittelbar dem Betriebe Werte zugeführt wurden, notwendig ist also, daß der Gefolgsmann noch aktiv beschäftigt war und aus den Verpflichtungen aus dieser aktiven Tätigkeit noch Forderungen geltend macht. Andere Verhältnisse reichen nicht aus, um das Vorrecht des § 61 Z. 1 KO zu gewähren. Es ist daher auch namentlich die Ansicht von Denecke[3]) abzulehnen. Dieser Schriftsteller geht richtig davon aus, daß das Ruhestandsverhältnis das gewandelte Arbeitsverhältnis ist und daher die beiden nicht voneinander getrennt werden können. Wenn er aber dann ausführt, daß als Dienstbezüge im Sinn des § 61, Z. 1 KO alle Ansprüche angesehen werden müssen, die denselben Zweck wie der Lohn haben, nämlich dem Unterhalt des Gefolgsmannes zu dienen, so ist dies wohl de lege ferenda zu begrüßen, allein es widerstreitet dem

1) Vgl. dazu RAG in ARS 13/322.

2) Vgl. Jaeger zu § 61, Anm. 16 a, S. 181; Mentzel zu § 61, Anm. 19, S. 389; ferner RAG in ARS 13/321.

3) In DAR 1937, S. 74 ff.

geltenden Recht, das in der KO die Interessen der Gläubiger eines in Vermögensverfall geratenen Schuldners regelt und die Entscheidung von dem Gesichtspunkt aus getroffen hat, daß dem Arbeiter es nicht zuzumuten ist, für seine Arbeit, die unmittelbar noch im Betriebe weiterwirkt, nur eine allgemeine Konkursdividende zu bekommen. Doch hat es sich auch hier Schranken auferlegt, indem es das Vorrecht auf die Ansprüche des letzten Jahres beschränkte. — Das LAG Berlin gibt in seiner Entscheidung vom 28. 5. 1931 [4]) den Ruhegehaltsbezügen das Vorrecht des § 61, Z. 1 KO. Es stützt seine Ansicht darauf, daß die Worte des § 61, Z. 1 KO „für das letzte Jahr" nur den Zeitraum begrenzen, für den die Dienstvergütung geschuldet wird [5]). Dies ist aus den oben angeführten Gründen abzulehnen. Heinitz [6]) will auf den Grund der Bestimmung des § 61, Z. 1 KO abstellen und kommt dann dazu, die Ruhegeldforderung ebenfalls damit zu umfassen. Zwar ist es richtig, daß diese Bestimmung in erster Linie eine soziale Schutzbestimmung sein soll; doch wenn sie sich selbst Schranken auferlegt in ihrem Geltungsbereich, so können diese nicht durch eine erweiternde Auslegung übersprungen werden. Sehr eingehend hat demgegenüber das RAG in der Entscheidung vom 21. 11. 31 [7]) seine mit der hier vertretenen Ansicht übereinstimmende Urteilsfindung nicht nur auf den Wortlaut des § 61, Z. 1 KO gestützt, sondern zugleich den wahren Sinn und Inhalt dieser Vorschrift dargelegt. — Da demnach die Ruhegeldforderung nicht das Vorrecht des § 61, Z. 1 genießt, so ist sie als einfache Konkursforderung geltend zu machen.

3. Ebenso ist eine Anerkennung der nach Konkurseröffnung fällig werdenden Ruhegeldforderungen als Masseschulden abzulehnen. Man könnte versucht sein, eine entgegengesetzte Ansicht auf § 59, Z. 2 KO zu stützen, wonach die Ansprüche aus zweiseitigen Verträgen, deren Erfüllung zur Konkursmasse verlangt wird oder für die Zeit nach der Eröffnung des Verfahrens erfolgen muß, Masseschulden sind.

4) Rechtsprechung in Arb.Sach. 1931, S. 217.

5) Vgl. dazu auch Kiesow in der Anm. hierzu.

6) NZfA 1931, Sp. 680.

7) In ARS 13/321 = Rechtsprechung in Arb.Sach. 1931, S. 380 mit Anm. von Kiesow.

Wohl ist das Ruhestandsverhältnis das gewandelte Arbeitsverhältnis, aber im Sinne der obigen Vorschrift kann es nicht als zweiseitiges bezeichnet werden[8]), denn der Grund, aus dem die Masseschuld gemäß § 57 KO vorweg zu befriedigen ist, liegt nicht vor. Es kann von niemandem verlangt werden, daß er zur Masse leiste, dafür aber nur eine geringere Gegenleistung in Aussicht gestellt erhalte. Der Ruheständler aber leistet nichts mehr zur Masse[9]), die ihm obliegende Treupflicht ist keine „Gegenleistung", sondern sie ist, wie oben ausgeführt wurde, eine akzessorische, sie entsteht erst durch die Ruhegeldzahlung und ist durch sie bedingt. Ein Rechtsanspruch darauf besteht nicht, sie erlischt, sobald die Zahlungen eingestellt werden.

Ist demnach das Ruhegeldverhältnis kein zweiseitiges im Sinne des § 59, Z. 2 KO, so ist auch der Ruhegeldanspruch nicht als Masseschuld anzuerkennen, also nicht vorweg zu befriedigen[10]). Seine nach der Konkurseröffnung fällig werdenden Ansprüchen kann der Ruheständler als einfache Konkursforderung, gemäß § 69 KO kapitalisiert, zur Geltung bringen.

4. Diese Entscheidungen mögen in manchen Fällen unbillig erscheinen, allein der klare Wortlaut des Gesetzes verlangt eine solche Beurteilung der Sachlage. Nur eine Abänderung des Gesetzes könnte helfen. So schlägt denn auch der § 87 des Akademie-Entwurfes eine Lösung dieser Probleme dahingehend vor, daß im Konkurse des Unternehmers die aus dem letzten Jahre rückständigen Ruhegeldforderungen bis zur Höhe von RM. 150.— mo-

8) A. A. Budziszewski a. a. O.

9) Aus diesem Grunde ist auch die Ansicht von Denecke in DAR 1937, S. 77, daß die Ruhegeldforderung eine Masseschuld i. S. des § 59, Z. 2 KO darstellt, abzulehnen. Wenn Denecke ausführt, daß der Gefolgsmann mit Eintritt des Konkurses sonst gänzlich der Allgemeinheit zur Last fiele, so übersieht er, daß der Gefolgsmann ja meist eine gesetzliche Sozialrente bezieht oder aber früher so viel verdiente, daß er Rücklagen machen kann. Im übrigen ist zu bedenken, daß es viele alte Leute gibt, die keine Altersrente beziehen, noch auch je eine solche bezogen und doch nicht der Allgemeinheit „gänzlich" zur Last fallen. Sollte dies selbst der Fall sein, so wäre dies doch kein Grund, die andern Konkursgläubiger den Schaden tragen zu lassen

10) Vgl. RAG in ARS 11/518 und in 15/359; ferner Jaeger Anm. 8 zu § 59, S. 148 und Weigelt in Arb.Rechtsprax. 1932, S. 65 ff. A. A. Prieß a. a. O. Sp. 73, der anerkennen will, daß eine Masseschuld vorliegt, allein mit der Begründung, daß das Arbeitsverhältnis gewandelt noch fortbestehe. Damit verkennt er aber den offensichtlichen Sinn des § 59, Z. 2 KO.

natlich bevorrechtigte Forderungen gemäß § 61 Z. 1 KO sind und daß ferner die nach der Konkurseröffnung fällig werdenden Ruhegeldforderungen bis zur gleichen Höhe und bis zur Dauer eines Jahres seit Konkurseröffnung Masseschulden gemäß § 59 Z. 2 KO sind. — Eine solche Regelung würde unter Berücksichtigung der Interessen aller Beteiligten der Sachlage gerecht werden.

II. Tritt der Konkurs des Unternehmers ein zu einem Zeitpunkt, da der Gefolgsmann noch in Arbeit steht, so fragt es sich, welche Wirkung dies auf eine erteilte Ruhegeldzusage hat.

1. Hatte der Gefolgsmann die Wartezeit noch nicht erfüllt, so scheidet er durch die Kündigung von seiten des Konkursverwalters ohne weiteres aus, er hat keinerlei Ansprüche auf Ruhegeld.

2. Hat der Gefolgsmann die Wartezeit wohl schon erfüllt, sind aber die anderen Bedingungen, wie Alter oder Invalidität, noch nicht eingetreten, so kann ihn der Konkursverwalter ebenfalls gemäß § 22 KO entlassen, ohne daß Ruhegeldansprüche entstehen würden.

3. Treten während dem Lauf des Konkursverfahrens die Voraussetzungen für die Gewährung des Ruhegeldes ein oder hat der Gefolgsmann die Wartezeit erfüllt, und sind keine weiteren Voraussetzungen notwendig, um die Ruhegeldverpflichtung eintreten zu lassen, als die Zurruhesetzung, wobei dann eine vom Konkursverwalter ausgesprochene Kündigung rechtlich als der notwendige Akt der Zurruhesetzung zu betrachten ist, so fragt es sich, ob die Ruhegeldforderungen, obwohl im Augenblick der Konkurseröffnung noch nicht geltend machbar, im Konkurse Berücksichtigung finden können. Das RAG hat in seiner Entscheidung vom 11. 1. 1933[11]) nicht einmal die Geltendmachung als einfache Konkursforderung zugelassen, da im Augenblick der Eröffnung des Konkurses der Anspruch noch nicht bestanden habe. Dieser Entscheidung ist nicht beizupflichten, es ist vielmehr zu unterscheiden:

a) War die Ruhegeldzusage so gegeben, daß mit dem Eintritt eines bestimmten Alters oder der Dienstunfähigkeit die Ruhegeldzahlungspflicht ohne weiteres eintreten sollte, so bestand der An-

11) In ARS 17/90.

spruch schon im Augenblick der Konkurseröffnung[12]); er wird mit Eintritt der sonstigen Ruhegeldvoraussetzungen ausgelöst, ist also ein bedingter Anspruch; er kann als solcher gemäß § 67 KO geltend gemacht werden.

b) Stand es aber im freien Belieben des Unternehmers, ob er nach Eintritt von Arbeitsunfähigkeit usw. dem Gefolgsmann ein Ruhegeld bezahlt, so kann der Gefolgsmann im Konkurse keinen Anspruch geltend machen, denn wäre der Konkurs nicht eingetreten, so hätte er ja auch keinerlei Rechte gehabt. Eine Entlassung durch den Konkursverwalter allein zieht auf keinen Fall eine Ruhegeldverpflichtung bei solcher Sachlage nach sich.

Da auch hier das Bedürfnis nach einer Neuregelung der Verhältnisse besteht, so enthält der Akademie-Entwurf in § 87, I die Bestimmung, daß auch dann, wenn die Voraussetzungen für die Zuruhesetzung erst während des Konkurses eingetreten sind, die Ruhegeldforderungen als Masseschulden zu betrachten sind und zwar in Höhe von RM. 150.— monatlich in der Zeit bis ein Jahr seit Konkurseröffnung.

III. Im Vergleichsverfahren.

Da die Ruhegeldforderungen nicht zu den bevorrechtigten Konkursforderungen gehören, so scheiden die Ruheständler nicht gemäß § 26, I der VerglO aus, sondern nehmen als gewöhnliche Vergleichsgläubiger teil[13]).

IV. Im liegenschaftsrechtlichen Zwangsvollstreckungsverfahren genießen die Ruhegeldforderungen kein Vorrecht nach § 10 Z. 2 ZVG, da auch hier die Voraussetzung ist, daß ein aktives Arbeitsverhältnis bestand[14]).

§ 11. Die Pfändbarkeit von Ruhegeldansprüchen.

Nach § 850 f., Z. 1 ZPO. unterliegt die Pfändung des Ruhegehalts von Personen, die in einem bürgerlich-rechtlichen Dienstverhältnis beschäftigt gewesen sind, und der Bezüge von Hinter-

12) So auch Volkmar in ARS 17/91 und Denecke in DAR 1937, S. 77; Jaeger Anm. 1 zu § 67 und RGZ 85/212.

13) Ueber eine besondere Fallgestaltung vgl. LAG Stuttgart in ARS 19/37.

14) Vgl. hierzu die Begründung oben I, 2 bei der Frage des § 61, Z. 1 KO.

bliebenen dieser Personen denselben Beschränkungen wie nach 850 b ZPO. die Pfändung des aktiven Arbeits- und Dienstlohnes. Gleichgültig ist hierbei, wann das Ruhegeld zugesagt wurde. „Aus der Verweisung auf § 850 b ZPO. ergibt sich, daß das Ruhegehalt vor der unbeschränkten Pfändung nur dann geschützt ist, wenn es allein oder wenigstens zu einem wesentlichen Teile die Grundlage für die Existenz des Ruhegeldempfängers bildet. Ist es nur eine Nebeneinnahme, so ist es in voller Höhe pfändbar“ [1]).

Sind diese Voraussetzungen gegeben, ist aber der Ruheständler noch anderweitig gegen Entgeld tätig, so kann zweifelhaft sein, ob Ruhegeld und nunmehriges Aktivgehalt zusammenzurechnen sind und der Pfändungsschutz nur einmal eingreift, oder ob jedes Gehalt für sich allein den Pfändungsschutz genießt. Diese Frage ist schon seit langem bestritten [2]).

Die herrschende Lehre lehnte die Zusammenrechnung von jeher ab. Sie stützt sich seit Oktober 1934 auf die Geschichte des Gesetzes [3]). Der vom Reichsjustizministerium veröffentlichte Entwurf einer ZPO. von 1931 sah die Regelung vor, daß eine Zusammenrechnung stattzufinden habe; diese Bestimmung wurde aber in das Gesetz vom 24. 10. 34 nicht aufgenommen; die herrschende Lehre schließt daraus, daß keinerlei Grund vorhanden ist, eine Zusammenrechnung vorzunehmen. Dem Schuldner wird auf diese Weise ein überaus starker Schutz zuteil, der sich nicht rechtfertigen läßt. Der Zweck der Schutzbestimmungen ist, den Schuldner vor einem brutalen Zugriff des vollstreckenden Gläubigers zu schützen und ihm ein Minimum für den Lebensunterhalt zu gewährleisten. Es soll aber dadurch nicht dem Gläubiger der Zugriff auf das Vermögen des Schuldners über den festgesetzten Betrag hinaus unmöglich gemacht werden. Eine zweckbetonte Auslegung kann daher bei den betreffenden Bestimmungen nur zu dem Ergebnis gelangen, daß dem Schuldner nur einmal die Schutzbestimmung zugute kommt. Gegen die Geschichte des Gesetzes muß hier der Zweck des Gesetzes ent-

1) So mit Recht Jonas 15. Aufl., 1934 zu § 850 f., Anm. I, 1.

2) Vgl. hierzu den Aufsatz von Eten in JW 1936, S. 73.

3) Vgl. KG in JW 1937, S. 2231.

scheiden[4]). Es sind daher Arbeitsentgelt und Ruhegehalt zusammenzurechnen, wobei nur einmal der Pfändungsschutz der §§ 850 ff. ZPO. eingreift.

Die Arbeit wurde am 1. September 1938 abgeschlossen.

4) Vgl. dazu OLG Karlsruhe, Beschluß vom 5. 2. 1930 in JRdsch. 1930, Nr. 1067.

Lebenslauf

Ich wurde am 6. April 1915 in Sindelfingen, Kreis Böblingen als Sohn des Bildhauers Robert Schäfer geboren. Im Frühjahr 1934 legte ich an der Oberrealschule in Böblingen die Reifeprüfung ab. Herbst 1934 begann ich das Studium der Rechtswissenschaft an der Universität Tübingen, wo ich bis zum Wintersemester 1935/36 blieb. Mein Studium setzte ich in der Folge an der Universität Berlin fort, wo ich weitere 3 Semester verbrachte. Am 8. April 1938 legte ich am Kammergericht Berlin die erste juristische Staatsprüfung ab. Seit Mai 1938 befinde ich mich im juristischen Vorbereitungsdienst.

Friedrich Schäfer.